

Aushandlung beruflicher Identität

Umgang mit herausfordernden Arbeits- und Ausbildungsbedingungen



KERSTIN DUEMLER
Dr., Senior Researcher an der
Eidgenössischen Hochschule
für Berufsbildung (EHB)
Lausanne
kerstin.duemmler@
ehb.swiss



ALEXANDRA FELDER
Dr., Senior Researcher an der
EHB Lausanne
alexandra.felder@ehb.swiss



ISABELLE CAPRANI
Prof. Dr., Leiterin For-
schungsschwerpunkt an der
EHB Lausanne
isabelle.caprani@ehb.swiss

Der Übergang von der Schule in die Berufsausbildung steht im politischen und wissenschaftlichen Fokus. Doch wie junge Menschen in der Schweiz die Ausbildung erleben, war lange Zeit wenig bekannt. Zwischen den Anforderungen der Arbeitswelt, vorgefundenen Ausbildungsbedingungen und eigenen Vorstellungen und Bedürfnissen müssen sie Strategien entwickeln, um sich im Berufsalltag zu behaupten. So zeigt dieser Beitrag, wie junge Menschen ihre berufliche Identität nicht nur durch Anpassung, sondern auch durch Widerstand, Distanzierung und Autonomiestreben formen, an welche Grenzen sie dabei stoßen, und welche Rolle die Betriebe dabei spielen.

Berufsausbildung in der Schweiz

In der Schweiz treten zwei Drittel der Jugendlichen in eine Berufsausbildung ein, die wie in Deutschland überwiegend dual aufgebaut ist (vgl. HUPKA-BRUNNER/MEYER 2025). Diese konstant hohe Nachfrage ist ein Zeichen für die Attraktivität der Berufsausbildung, liegt aber auch am restriktiven Zugang zu weiterführenden allgemeinbildenden Schulen. Die Einmündung in eine Ausbildung ist zudem von sozioökonomischer Herkunft, Migrationsgeschichte und Bildungsabschluss in der obligatorischen Schule abhängig (ebd.). Hinzu kommt, dass sich Jugendliche mit dem Ausbildungsangebot arrangieren müssen. Die Wahl eines Ausbildungsberufs ist daher für viele eine schwierige Phase, die mit dem Übergang in eine Ausbildung nicht notwendigerweise abgeschlossen ist. Während dieser Übergang seit Längerem politische und wissenschaftliche Aufmerksamkeit erfährt, gab es in der Schweiz lange Zeit kaum Studien dazu, wie Jugendliche ihre Berufsausbildung erleben. Allenfalls Studien zu vorzeitigen Vertragslösungen griffen diese Frage auf und machten erstmals auf Unzufriedenheiten mit den Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen im Ausbildungsbetrieb aufmerksam (vgl. LAMAMRA/MASDONATI 2009).

Studie zur beruflichen Identitätsentwicklung von Auszubildenden

Angesichts dieser Befunde und Leerstellen entstand an der EHB das Forschungsprojekt »Aushandlung beruflicher

Identitäten« (2018–2021). Es widmete sich der Frage, wie Auszubildende ihre berufliche Identität während der Berufsausbildung entwickeln und mit welchen Herausforderungen sie dabei insbesondere am Lernort Betrieb, an dem sie die meiste Ausbildungszeit verbringen, konfrontiert sind. Ziel war es, einerseits gelingende oder hemmende Sozialisationsbedingungen für die berufliche Identitätsentwicklung zu identifizieren; andererseits interessierte sich die Studie für die Strategien der Auszubildenden, mit Herausforderungen umzugehen, denn berufliche Identitätsentwicklung ist kein passiver Sozialisationsprozess, vielmehr bringen Auszubildende ihre Handlungsfähigkeit aktiv ein.

Um die Erfahrungen der Auszubildenden in ihren beruflichen Kontexten und ihre Wahrnehmungen zu rekonstruieren, wurden zunächst Gruppendiskussionen durchgeführt. Die beruflichen Sozialisationsbedingungen, Strategien und beruflichen Orientierungen der Auszubildenden wurden anschließend in leitfadengestützten Interviews mit ausgewählten Auszubildenden vertieft (vgl. Infokasten, S. 18). Ziel war es, unterschiedliche Sichtweisen einzubeziehen. Aus diesem Grund bezog die Studie Auszubildende aus drei Berufsfeldern ein: Handel (Detailhändler/-innen), Handwerk (Maurer/-innen) und Industrie (Automatiker/-innen). Der Beitrag nimmt – gestützt auf die Studienergebnisse – die Arbeits- und Ausbildungsbedingungen in den Blick, die Auszubildende als herausfordernd erleben, und zeigt Strategien auf, mit denen sie versuchen, diese zu bewältigen. Zunächst werden jedoch auf Basis des vorliegenden Forschungs-

stands der Prozess der beruflichen Identitätsentwicklung beschrieben und förderliche Sozialisationsbedingungen aufgezeigt. Abschließend werden Schlussfolgerungen für die berufliche Identitätsentwicklung aus wissenschaftlicher und praktischer Perspektive gezogen.

Berufliche Identitätsentwicklung unter förderlichen Sozialisationsbedingungen

(Berufliche) Identität entwickelt sich fortwährend in einem Prozess des Austarierens zwischen persönlichen und sozialen Erwartungen (vgl. KEUPP/HÖFER 1998). Die eigene Biografie und bereits entwickelte Werte, Einstellungen, Ziele und Kompetenzen müssen mit den sozialen Anforderungen eines Kontextes – zum Beispiel in einem Ausbildungsbetrieb – in Einklang gebracht werden. Diese Balancefindung kann als subjektive Konstruktionsleistung und Persönlichkeitsentwicklung verstanden werden (vgl. THOLE 2021). Strategien helfen dabei, Widersprüche und Konflikte zu bewältigen. Sie können nach *außen* gerichtet sein, wenn Individuen sich dem Kontext anpassen oder versuchen darauf einzuwirken, um darin handlungsfähig, anerkannt und integriert zu werden. Gleichzeitig versuchen Individuen auch nach *innen* über verschiedene Lebensbereiche Kohärenz und Konsistenz in der eigenen Biografie herzustellen, um dem Bedürfnis nach Authentizität, Einzigartigkeit, Sinnhaftigkeit und Selbstanerkennung gerecht zu werden (vgl. KEUPP/HÖFER 1998).

Berufliche Identität entsteht insbesondere durch Arbeitserfahrungen im Beruf, Integration in eine betriebliche Arbeitsgemeinschaft und Vertrautwerden mit beruflichen Normen, Werten, Anforderungen und Arbeitsbedingungen (vgl. DUBAR 2015). Auszubildende sind dabei auf Interaktionen mit erfahrenen Berufsleuten angewiesen, um Zugang zu ihren Ressourcen zu erhalten und berufliches Wissen und Fertigkeiten zu erwerben. Durch die Einbindung in gemeinsame berufliche Praktiken können Auszubildende auch Sinnhaftigkeit im Beruf erfahren, ein Zugehörigkeitsgefühl und eine berufliche Identität entwickeln (vgl. LAVE/WENGER 1991).

Das Lernen im Prozess der Arbeit erfordert aufseiten der Auszubildenden Interesse, Initiative und Engagement, was auch als Agency bezeichnet wird (vgl. BILLET 2001). Am Arbeitsplatz sind entsprechend lernförderliche Sozialisationsbedingungen erforderlich (vgl. DEHNBOSTEL 2008; FULLER/UNWIN 2011). Neben einer breiten Einbindung in die betriebliche Arbeitsgemeinschaft, die sozial unterstützend agieren sollte, werden auch Reflexionsangebote über die Arbeit und eine gezielte Betreuung von Auszubildenden benötigt, die individuellen Bedürfnissen Rechnung tragen. Hinzu kommen Lerngelegenheiten, die vollständiges Handeln von der Konzeption einer Tätigkeit bis zur Ausführung ermöglichen und Komplexitätserfahrungen zulassen. So-

wohl lern- als auch identitätsförderlich sind betriebliche Lernkontexte nicht zuletzt, wenn Auszubildende über Handlungsspielräume verfügen und sich zu kompetenten Berufsleuten in ihrem Beruf entwickeln können.

Vertrautwerden mit Arbeitsbedingungen im Beruf

Beim Eintritt in die Ausbildung wurden die meisten Jugendlichen der Studie zum ersten Mal mit der Arbeitswelt konfrontiert. Insbesondere für Auszubildende im ersten Ausbildungsjahr kann es anstrengend sein, sich den manchmal schwierigen Arbeitsbedingungen anzupassen. Die Intensität des neuen Arbeitslebens sowie die beruflichen Anforderungen werden zwar häufig als Entwicklungsmöglichkeit wahrgenommen, können aber auch Stress und Ängste auslösen. Je nach Berufsfeld werden unterschiedliche Aspekte als schwierig empfunden.

Im **Handwerksberuf Maurer/-in** fallen körperliche Belastungen und ihre Auswirkungen ins Gewicht, wie z. B. das Arbeiten draußen bei schwierigen Wetterverhältnissen. Teamarbeit wird hierbei als Unterstützung empfunden, manchmal aber auch als zusätzliche Belastung, wenn sich Auszubildende wenig respektiert und anerkannt fühlen. Dies kann durch Spott, harsche Kommunikation oder das Zuweisen vorwiegend einfacher oder gar als minderwertig empfundener Tätigkeiten zum Ausdruck kommen. Der große Druck, dem Unternehmen und Angestellte im Bau-sektor ausgesetzt sind, trägt zu diesen Schwierigkeiten bei. Für **Automatiker/-innen** in der Industrie spielen vermehrt Sicherheitsbedenken oder die Komplexität der Arbeitstätigkeiten im Betrieb eine Rolle. Sie tragen mitunter dazu

Methodische Informationen zur qualitativen Studie

- **Stichprobe:** Auszubildende Detailhändler/-in, Maurer/-in, Automatiker/-in, Ausbildung in kleinen, mittleren und großen Betrieben; ca. zwei Drittel im ersten Ausbildungsjahr, ein Drittel im letzten
- **Feldzugang:** Sieben Berufsfachschulen in der französischen und deutschen Schweiz, freiwillige Teilnahme
- **Datengrundlage:** 16 Gruppendiskussionen und 92 leitfadengestützte Einzelinterviews mit Auszubildenden, 37 Interviews mit Berufsexpertinnen und -experten (Letztere sind hier nicht einbezogen)
- **Datenerhebung:** April 2014 – Februar 2020
- **Auswertung und Qualitätssicherung:** Transkription, Anonymisierung und thematische Codierung aller Daten (deduktives und induktives Vorgehen); Validierung der Resultate durch Diskussionen mit Abschlussklassen und im Forschungsteam
- **Finanzierung:** 2018–2021, Schweizerischer Nationalfonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung (Nr. 10001A_172858), 2014–2016 Vorstudie im Detailhandel EHB

Projektseite und Publikationen: www.ehb.swiss/forschung/projekte/aushandlung-beruflicher-identitaeten-lernende-detailhandelsfachleute

bei, dass sich Auszubildende vom eigentlichen Arbeitsgeschehen im Betrieb anfangs oder über längere Zeit ausgeschlossen fühlen.

Im **Detailhandel** sind Interaktionen mit Kundinnen und Kunden aber auch mit Mitarbeitenden von zentraler Bedeutung. Der Umgang mit wenig respektvoller Kundschaft kann mitunter die Identifizierung mit dem Beruf erschweren. Weiter werden im Detailhandel lange Arbeitszeiten, stressige Stoßzeiten oder auch Wartezeiten als schwierige Arbeitsbedingungen empfunden. Auch hier spielen körperliche Anforderungen eine Rolle. Das lange Stehen wird vor allem in der Anfangszeit als mühsam empfunden. Auszubildende im Detailhandel machen sich auch Sorgen über ihre Zukunft, da sie meist geringe Gehälter erwarten.

Oft krempelt die erste Zeit der Ausbildung den Lebensrhythmus um. Auszubildende müssen morgens früher raus oder kommen später von der Arbeit nach Hause; oft können oder mögen sie aufgrund fehlender Zeit oder Energie Hobbys nicht mehr nachgehen.

Identitätsförderliche und -hemmende Ausbildungsbedingungen

Die Studie hat sich auch mit der Frage nach identitätsförderlichen oder -hemmenden Ausbildungsbedingungen beschäftigt und die Möglichkeiten für Auszubildende untersucht, sich durch unterschiedliche Arbeitstätigkeiten im Lauf ihrer Berufsausbildung zu ausgebildeten Berufsleuten zu entwickeln. Die Möglichkeit einer umfassenden Teilnahme im Betrieb wirft gleichzeitig die Frage nach einer angemessenen Begleitung durch das Ausbildungspersonal auf. Es geht also um den Rahmen, den Betriebe und das Ausbildungspersonal schaffen, um das Erlernen des Berufs und die Integration in die betriebliche Arbeitsgemeinschaft zu fördern, und dabei auch das Selbstvertrauen und die Identifikation der Auszubildenden mit dem Beruf zu steigern.

In Anlehnung an FULLER/UNWIN (2011) konnten in den Daten verschiedene Formen von angemessener bis zu unzureichender Begleitung identifiziert werden. Bei einer *angemessenen Begleitung* berichten die Interviewten, dass berufliche Handlungen gezielt vermittelt werden und gemeinsam über komplexe Arbeitsprozesse reflektiert wird; die eigenständige Informationssuche wird gefördert und schrittweise mehr Verantwortung im Verlauf der Ausbildung übertragen. Oft unterstützt das Team die Integration der Auszubildenden in den Betrieb. Eine solche Begleitung ist an die Bedürfnisse, aber auch an die vorhandenen Kompetenzen der Auszubildenden angepasst. Dadurch entwickeln sie berufliches Selbstvertrauen sowie häufig eine ausgeprägte Identifikation mit ihrem Beruf. Viele entwickeln zudem Strategien zur Weiterentwicklung ihrer Fähigkeiten, indem sie aktiv nach noch mehr Verantwortung und komplexeren Aufgaben suchen.

Demgegenüber ist eine *unzureichende Begleitung* durch geringe Unterstützung durch das Ausbildungspersonal gekennzeichnet; beispielsweise fehlt es in solchen Fällen an didaktischer Anleitung. Die Interviewten berichten, dass berufliche Tätigkeiten teilweise kaum erklärt werden. In manchen Fällen ist die Ausbildung im Betrieb zwar strukturiert (Planung der Tagesstruktur, vorhandener Lehrplan), doch die Aufgaben werden mit der Zeit nicht anspruchsvoller. In einigen Fällen berichten Auszubildende sogar von fehlender Betreuung oder dass sie sich von Kolleginnen und Kollegen unfair behandelt fühlen. Häufig geht mangelnde Begleitung mit restriktiver Teilnahme an betrieblichen Tätigkeiten einher. Auszubildende sollen schnell produktiv werden und werden vor allem für einfache Aufgaben eingesetzt, die weniger der Ausbildung als vielmehr der betrieblichen Produktivität dienen.

Ein solcher Lernkontext hat negative Folgen für Auszubildende, denen sie sich spätestens gegen Ende ihrer Ausbildung bewusst werden. Sie haben Angst, den Beruf nicht ausreichend gelernt zu haben und die Abschlussprüfung nicht zu bestehen. Einige Auszubildende (Maurer/-innen oder Automatiker/-innen) bedauern etwa, bestimmte berufliche Tätigkeiten zu wenig geübt zu haben, und befürchten, Fehler zu machen oder die Erwartungen im Team nicht zu erfüllen. In der Folge identifizieren sie sich weniger mit ihrem Beruf. Viele versuchen, ihre Ausbildungssituation zu verbessern, indem sie bessere Unterstützung durch das Ausbildungspersonal einfordern. Bleiben Veränderungen aus, konzentrierten sich einige stärker auf das Lernen in der Berufsschule oder aber suchen einen neuen Ausbildungsplatz. Manche brechen die Ausbildung auch vorzeitig ab.

Strategien im Umgang mit Herausforderungen

Die Erfahrungen der Auszubildenden zeigen, wie stark sie auf förderliche Sozialisationskontexte angewiesen sind, um in ihrer Ausbildung erfolgreich zu sein. Als Reaktion auf Herausforderungen konnten in der Studie drei typische Strategien identifiziert werden, die Auszubildende je nach Situation und Kontext anwenden: Widerstand, Distanzierung und Autonomiestreben (vgl. auch Abb., S. 20).

Die Nützlichkeit der Strategien für die Bewältigung der Herausforderungen ist abhängig von den Reaktionen im Betrieb, die wiederum die berufliche Identitätsentwicklung der Auszubildenden beeinflussen.

Widerstand: In Situationen, in denen Auszubildende mit Arbeits- und Ausbildungsbedingungen unzufrieden und nicht bereit sind, diese zu akzeptieren, versuchen sie, Widerstand zu leisten. So verweigern sie etwa Aufgaben, bei denen berufliche Normen nicht eingehalten werden, sie keine Lernfortschritte machen oder Kundinnen und Kunden bedienen sollen, die Auszubildende nicht respektieren. Die Auszubildenden versuchen auch Arbeitszeiten

Abbildung

Strategien von Auszubildenden im Umgang mit Herausforderungen während der Ausbildung



zu verhandeln, wenn ihre persönlichen Bedürfnisse z. B. nach Erholung ignoriert werden. Die Strategie zielt darauf ab, sich selbst zu schützen oder die Situation zu verbessern. Wenn Betriebe flexibel bleiben und Verständnis für diese Bedürfnisse zeigen, fördern sie die berufliche Identitätsentwicklung, denn Auszubildende fühlen sich anerkannt und respektiert. Genauso gut kann zwischen Vorgesetzten und Auszubildenden ein Machtkampf entstehen. Nicht selten stellen solche Entwicklungen die Identifikation mit dem Beruf infrage.

Distanzierung: Eine weitere Strategie ist es, sich zu distanzieren. Hier versuchen Auszubildende, sich mit problematischen Situationen im Betrieb zu arrangieren. Manchmal folgt diese Strategie auf eine Reaktion des Widerstands, auf die jedoch nicht eingegangen wurde. Auszubildende versuchen stattdessen, auf Distanz zu gehen und an ihren Emotionen zu arbeiten. Eine Möglichkeit besteht darin, mit Menschen außerhalb des Betriebs zu sprechen, um die Situation zu verstehen oder zu relativieren, was die Identifikation zwar mit dem Beruf, nicht jedoch zwingend mit dem Betrieb fördern kann. Distanzierung kann aber auch zu Resignation, Demotivation oder gar sozialer Isolation im Betrieb führen. Einige Auszubildende berichteten, sich nur widerwillig den Erwartungen im Betrieb zu beugen, um die Ausbildung nicht zu gefährden. Solche Erfahrungen sind der Entwicklung einer beruflichen Identität nicht zuträglich und lösen bei Auszubildenden nicht selten den Wunsch aus, sich nach der Ausbildung beruflich umzuorientieren.

Autonomiestreben: In dieser Strategie konzentrieren sich Auszubildende vor allem auf ihre berufliche Entwicklung. Sie versuchen, sich trotz widriger Arbeits- oder Ausbildungsbedingungen zu behaupten und durch eigene Initiativen und Selbstmanagement ihre Ziele zu erreichen. So strukturieren sie selbst den beruflichen Lernprozess oder suchen sich Unterstützung. Eine solche Verantwortungsübernahme kann mit einem Gefühl der Befreiung von anderen und der Kontrolle über die eigene Entwicklung einhergehen. Häufig erhalten Auszubildende durch Eigeninitiative Anerkennung im Betrieb, können ihre Kompetenzen entwickeln und im Beruf Sinn finden, was ihrer beruflichen Identitätsentwicklung zuträglich ist. Diese Strategie setzt jedoch viel Eigeninitiative seitens der Auszubildenden und Handlungsspielräume seitens des Ausbildungsbetriebs voraus. Ansonsten droht die berufliche Identitätsentwicklung ausgebremst zu werden.

Bedeutung betrieblicher Ausbildungsbedingungen für die berufliche Identität

Auszubildende entwickeln ihre berufliche Identität nicht nur, indem sie sich mit beruflichen Anforderungen und betrieblichen Arbeitsbedingungen vertraut machen, sondern auch, indem sie Strategien entwickeln, um mit schwierigen Arbeits- und Ausbildungsbedingungen einen Umgang zu finden. Dazu zählt auch, Widerstand zu leisten oder Rollendistanz zu entwickeln. Ob Auszubildende sich

in ihrer Berufsausbildung engagieren und dem Beruf treu bleiben, ist nicht nur von ihnen selbst, sondern auch von den Ausbildungsbedingungen im Betrieb abhängig. Es sind ihre ersten prägenden Erfahrungen mit der Arbeitswelt, die ihre berufliche Identität fördern, aber auch hemmen können. Betriebe, die am Wohlbefinden der Auszubildenden interessiert sind und auf ihre Bedürfnisse eingehen, einen breiten Zugang zu Arbeitstätigkeiten gewähren und Auszubildende individuell je nach Lernfortschritt betreuen, legen nicht nur gute Grundlagen für berufliches Lernen, sondern auch für das Erleben von Sinnhaftigkeit, Anerkennung und die Entwicklung eines Zugehörigkeitsgefühls zum Beruf. Insbesondere die soziale Integration im Betrieb ist entscheidend dafür, ob sich Auszubildende trotz herausfordernder Arbeitsanforderungen mit dem Beruf identifizieren.

Förderliche berufliche Sozialisationsbedingungen sind ihrerseits allerdings abhängig davon, wie stark der Betrieb und das Ausbildungspersonal Zeit und Energie in die Ausbildung investieren können und wollen. Starker ökonomischer Druck oder mangelnde Anerkennung und Unterstützung des betrieblichen Ausbildungspersonals kann dieses Engagement beeinträchtigen. Darüber hinaus bedarf es aufseiten des Ausbildungspersonals pädagogischen Wissens, um auf die Bedürfnisse der Auszubildenden angemessen einzugehen. Ihre Ausbildung erfüllt in der Schweiz wie in Deutschland allerdings weiterhin nur grundlegende pädagogische Standards (vgl. LAMAMRA/WENGER/FLEISCHMANN 2025). Damit Auszubildende nicht nur fachlich gut ausgebildet werden, sondern auch eine berufliche Identität entwickeln können, braucht es also

Investitionen in eine qualitativ hochwertige Berufsausbildung. ◀

LITERATUR

BILLETT, S.: Learning through work: Workplace affordances and individual engagement. In: *Journal of Workplace Learning*, 13 (2001) 5, S. 209–214. DOI: <https://doi.org/10.1108/EUM0000000005548>

DEHNBOSTEL, P.: Lern- und kompetenzförderliche Arbeitsgestaltung. In: *BWP* 37 (2008) 2, S. 5–8.
URL: www.bwp-zeitschrift.de/dienst/publikationen/de/1328

DUBAR, C.: *La socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles*. Paris 2015

FULLER, A.; UNWIN, L.: Workplace learning and the organization. In: MALLOCH, M.; CAIRNS, L.; EVANS, K.; O'CONNOR, B.N. (Hrsg.): *The sage handbook of workplace learning*, London 2011, S. 46–59

HUPKA-BRUNNER, S.; MEYER, T.: Life course in the making: Educational and labor market trajectories through the lens of the Swiss TREE panel survey. In: *European Psychologist* 30 (2025) 3, S. 174–189.
DOI: <https://doi.org/10.1027/1016-9040/a000507>

KEUPP, H.; HÖFER, R. (Hrsg.): *Identitätsarbeit heute*. Frankfurt 1998

LAMAMRA, N.; MASDONATI, J.: *Arrêter une formation professionnelle*. Lausanne 2009

LAMAMRA, N.; WENGER, M.; FLEISCHMANN, D.: Herausforderungen bei der Weiterbildung von Berufsbildnerinnen und Berufsbildnern in Lehrbetrieben. In: *Transfer. Berufsbildung in Forschung und Praxis* 10 (2025) 14. DOI: <https://doi.org/10.64829/13911>

LAVE, J.; WENGER, E.: *Situated Learning: Legitimate Peripheral Participation*. Cambridge 1991

THOLE, C.: *Berufliche Identitätsarbeit als Bildungsauftrag der Berufsschule*. Bielefeld 2021

(Alle Links: Stand 15.07.2026)

Anzeige

Ausbildung im Blick – Analyse von Ausbildungsstellenanzeigen

Um die Besetzung von Ausbildungsstellen aus betrieblicher Sicht systematisch und zeitnah zu erforschen, ist eine Verknüpfung von Prozessdaten aus Online-Stellenanzeigen und Befragungsdaten von inserierenden Unternehmen eine ideale Datengrundlage. Die Machbarkeit eines solchen Projekts wurde im Jahr 2025 für Ausbildungsstellenanzeigen aus Nordrhein-Westfalen im Rahmen einer Pilotstudie erprobt.

BAUM, M.; EHMANN, K.; WINNIGE, S.: *Ausbildung im Blick – Eine kombinierte Analyse von Ausbildungsstellenanzeigen und einer Inserierendenbefragung*. Bonn 2026

Kostenloser Download: https://res.bibb.de/vet-repository_784985

