



f-bb-Working Paper

Patricia Bräuer, Dominique Dauser, Sabrina Lorenz

Regionaldossier für die Arbeitsmarkregion München

Hinweise für die Konzeptentwicklung im Projekt
AoG-plus-TQ



Gefördert durch:



Impressum

f-bb-Working Paper

Schriftenreihe des Forschungsinstituts Betriebliche Bildung (f-bb)

ISSN 2699-0873

Herausgegeben von

Dr. Iris Pfeiffer

Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH

Rollnerstraße 14

90408 Nürnberg

www.f-bb.de

Das Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) arbeitet seit 2003 an der Weiterentwicklung des Systems der beruflichen Bildung durch Forschung in Deutschland und international. Das Leistungsspektrum umfasst die Durchführung von Modellversuchen, Gestaltungs- und Transferprojekten, die wissenschaftliche Begleitung von Förderprogrammen, die Evaluation von Verordnungen und Maßnahmen sowie die Umsetzung von Fallstudien, empirischen Erhebungen und Analysen.

Diese Veröffentlichung wurde im Rahmen der Nationalen Dekade für Alphabetisierung und Grundbildung 2016–2026 mit Mitteln des Bundesministeriums für Forschung, Technologie und Raumfahrt unter dem Förderkennzeichen 2107AGBP gefördert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt bei den Autorinnen.

Autorinnen und Autoren

Patricia Bräuer, Dominique Dauser, Sabrina Lorenz

unter Mitarbeit von

Dr. Luitgard Stumpf, Esther Schulten, Elke Wailand

Erscheinungsjahr

2025

Diese Publikation ist frei verfügbar zum Download
unter www.f-bb.de/

Zitiervorschlag

Bräuer, P., Dauser, D., & Lorenz, S. (2025): Regionaldossier für die Arbeitsmarkregion München. Hinweise für die Konzeptentwicklung im Projekt AoG-plus-TQ. f-bb-Working Paper 03/2025

Diese Publikation ist unter folgender Creative-Commons-Lizenz veröffentlicht:



Inhalt

Abbildungsverzeichnis.....	4
Tabellenverzeichnis.....	4
1. Einführung und Hintergrund.....	5
2. Daten zur Landeshauptstadt München.....	5
3. Die Arbeitsmarkregion München.....	6
4. Bevölkerungsentwicklung in der Region und Landeshauptstadt München.....	8
5. Strukturdaten des regionalen Arbeitsmarktes im Vergleich.....	9
6. Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	11
6.1. Landeshauptstadt München	11
6.2. Region München.....	12
7. Wirtschaftsbranchen in München	13
7.1. Wertschöpfung nach Branchen	13
7.2. Beschäftigungsentwicklung nach Branchen.....	15
8. Fachkräftebedarfe in München.....	16
9. Beratungsstrukturen, Zielgruppenansprache, Vernetzung im Projekt AoG-plus-TQ	16
9.1. Beratungsstrukturen in der Arbeitsmarkregion München	16
9.2. Zugang zur Zielgruppe über Beratungs- und Bildungsanbieter in der Region.....	18
9.3. (Über-)regionale Vernetzung von AoG-plus-TQ (assoziierte Projekte und Partner)20	
10. Literatur	21
Außerdem zuletzt vom f-bb veröffentlicht.....	22

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Arbeitsmarktreionen des IAB (Hintergrundinfo S. 9)	7
Abbildung 2: Entwicklung der Wertschöpfung in München nach Sektoren (vgl. Der Münchner Jahreswirtschaftsbericht 2024 – Landeshauptstadt München – Referat für Arbeit und Wirtschaft)	14
Abbildung 3: SV-Beschäftigung in München nach Branchen (eigene Darstellung in Anlehnung an: Der Münchner Jahreswirtschaftsbericht 2024 – Landeshauptstadt München – Referat für Arbeit und Wirtschaft, S. 35).....	15
Abbildung 4: Beratungs- und Bildungsanbieter im Bereich Lebenswelt (eigene Darstellung).....	18
Abbildung 5: Beratungs- und Bildungsanbieter im Bereich Arbeitswelt (eigene Darstellung).....	19
Abbildung 6: Netzwerkstrukturen im Projekt AoG-plus-TQ (eigene Darstellung)	20
Tabellenverzeichnis	
Tabelle 1: Kreise und kreisfreie Städte der Arbeitsmarktreion München (eigene Darstellung).....	8
Tabelle 2: Strukturdaten des regionalen Arbeitsmarktes (eigene Darstellung in Anlehnung an sdi-843-0-xlsx.xlsx)	11
Tabelle 3: Merkmale sozialversicherungspflichtig Beschäftigter in der Landeshauptstadt München (eigene Darstellung, in Anlehnung an: Branchen im Fokus - Statistik der Bundesagentur für Arbeit)	12
Tabelle 4: Merkmale sozialversicherungspflichtig Beschäftigter in der Region München (eigene Darstellung, in Anlehnung an: Branchen im Fokus - Statistik der Bundesagentur für Arbeit)	13

1. Einführung und Hintergrund

Die Landeshauptstadt München ist ein bedeutendes wirtschaftliches Zentrum, das sowohl in Europa als auch weltweit eine wichtige Rolle spielt. In den letzten fünf Jahren ist die Zahl der Beschäftigten in München um etwa 110.000 gestiegen. Bis zum Jahr 2030 wird ein weiterer Anstieg von rund 180.000 Erwerbstätigen erwartet, sodass die Gesamtzahl auf etwa 1,21 Millionen ansteigen wird. Dabei befindet sich die Wirtschaft in einem kontinuierlichen Wandel, wobei Dienstleistungen weiterhin an Bedeutung gewinnen werden (vgl. Landeshauptstadt München Referat für Stadtplanung und Bauordnung, 2017).

In diesem Regionaldossier werden die wichtigsten Faktoren und Strukturdaten der Arbeitsmarkregion München näher beleuchtet, um ein umfassenderes Verständnis der Arbeitsmarktentwicklung und -situation zu erlangen. Zielgruppe dieses Dossiers sind verschiedene Akteure im Bereich arbeitsorientierte Grundbildung in der Arbeitsmarkregion München. Es dient als Grundlage, um die spezifischen Bedürfnisse der Region bei einer grundbildungssensiblen Neuausrichtung zu berücksichtigen und die Qualität bestehender Maßnahmenangebote gezielt anzupassen.

Zunächst werden grundlegende Informationen zur Landeshauptstadt München sowie zur Arbeitsmarkregion München gegeben, gefolgt von einer Analyse der Bevölkerungsentwicklung. Daraufhin werden die relevanten Strukturdaten des Arbeitsmarktes im Vergleich zum Bundesdurchschnitt beleuchtet sowie auf Wirtschaftsbranchen und Fachkräftebedarfe näher eingegangen. Abschließend werden die Ergebnisse der im Projektkontext erstellten qualitativen Netzwerkanalyse dargestellt, die sich mit Beratungsstrukturen, Zielgruppenansprache und Vernetzung beschäftigt hat.

2. Daten zur Landeshauptstadt München

In München, der Landeshauptstadt von Bayern, leben rund 1,5 Millionen Menschen (Stand 31.12.2023). Sie ist damit die drittgrößte Stadt in Deutschland und zählt zu den bedeutendsten wirtschaftlichen und kulturellen Zentren der Region. Die Münchener Bevölkerung ist von einer jungen und vielfältigen Struktur geprägt. Mit einem Durchschnittsalter von rund 41,5 Jahren liegt es deutlich unter dem bundesweiten Durchschnitt, wodurch sich München als eine der jüngsten Städte Deutschlands auszeichnet. Etwa 28 Prozent der Münchener Einwohner*innen wiesen Ende 2023 einen Migrationshintergrund auf, was die internationale Ausrichtung der Stadt unterstreicht. Bemerkenswert ist auch, dass in München mehr Geburten als Sterbefälle verzeichnet werden – ein Trend, der sich in den meisten deutschen Städten nicht zeigt und die positive demografische Entwicklung Münchens widerspiegelt (vgl. Daten & Fakten zur bayerischen Landeshauptstadt München <https://de.statista.com/themen/13041/landeshauptstadt-muenchen/#topicOverview>).

München zählt zu den attraktivsten Unternehmensstandorten in Deutschland mit einer wachsenden Anzahl an Unternehmen. Im Ranking der Städte mit den meisten Top-Unternehmen liegt die bayerische Landeshauptstadt auf dem dritten Platz. Auch haben

zahlreiche internationale Konzerne ihren Sitz oder Ursprung in München, darunter die BMW Group, die Allianz Gruppe oder die Siemens Energy AG. In München sind insbesondere die Automobilindustrie, die Hochtechnologie und der Dienstleistungssektor stark vertreten. Im Jahr 2022 belief sich das Bruttoinlandsprodukt (BIP) der Stadt München auf 138 Milliarden Euro (vgl. Daten & Fakten zur bayerischen Landeshauptstadt München <https://de.statista.com/themen/13041/landeshauptstadt-muenchen/#topicOverview>).

Die dargestellten Informationen zur Stadt München zeigen eine dynamische und junge Bevölkerung sowie einen florierenden Wirtschaftsstandort, der durch eine hohe Internationalität und ein breites Branchenangebot geprägt ist. Für die Grundbildung und Teilqualifizierung bedeutet dies, dass es ein großes Potenzial für eine diversifizierte Zielgruppenansprache gibt. Die junge und vielfältige Bevölkerung erfordert Angebote, die den unterschiedlichen Bedürfnissen gerecht werden, sei es durch sprachliche Unterstützung, Integration von Menschen mit Migrationshintergrund oder die gezielte Ansprache von Fachkräften und Quereinsteiger*innen.

3. Die Arbeitsmarkregion München

Arbeitsmarkregionen beschreiben einen gemeinsamen Arbeitsmarkt, der sich aus den in ihnen enthaltenen Landkreisen und kreisfreien Städten zusammensetzt. Dabei handelt es sich um ein zusammenhängendes Gebiet, das auf Grundlage verschiedener Faktoren abgegrenzt werden kann. Mögliche Kriterien hierfür sind z. B. administrative Zuständigkeiten, Homogenität, funktionale Verflechtungen oder eine einheitliche geographische Fläche. Arbeitsmarktdaten können regional aufgeschlüsselt werden, wodurch wertvolle Erkenntnisse über die Situation auf den jeweiligen Arbeitsmärkten gewonnen werden können. Zur Definition der Arbeitsmarkregion München kann unter anderem das Konzept der Arbeitsmarkregionen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) herangezogen werden. Dieses basiert auf Beschäftigungsdaten der Bundesagentur für Arbeit und definiert auf Grundlage von Pendlerverflechtungen 50 Arbeitsmarkregionen, die in Abbildung 1 aufgezeigt werden (vgl. Bundesagentur für Arbeit Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung, 2021).

Die Zugehörigkeit der einzelnen Kreise und kreisfreien Städte zu einer Arbeitsmarkregion basiert demnach auf dem Pendlerverhalten: Regionen, die einen intensiven Austausch von Pendlern aufweisen, bilden zusammen eine Arbeitsmarkregion.



Abbildung 1: Arbeitsmarktregionen des IAB (Hintergrundinfo S. 9)

Die Arbeitsmarktregionen des IAB unterscheiden sich teilweise erheblich in ihrer Größe, sind dabei jedoch zeitlich stabil. Insbesondere große Regionen wie München oder Stuttgart lassen sich nicht einfach als Arbeitsmarktzentren mit angrenzenden Einzugsgebieten beschreiben, vielmehr sind sie als Großräume zu verstehen, die durch direkte und indirekte Pendlerströme miteinander verbunden sind. Dabei zeigt sich, dass diese Gebiete nicht nur aus der Perspektive des Arbeitsmarkts sondern auch wirtschaftlich gesehen miteinander verknüpft sind. Arbeitsmarktregionen spielen daher nicht nur für Arbeitsmarktprozesse, sondern auch für andere wirtschaftliche Interaktionen, wie etwa den Wohnungs- oder Gütermarkt, eine Rolle (vgl. Bundesagentur für Arbeit Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung, 2021).

Zur Arbeitsmarktregion München zählen gemäß IAB die folgenden Kreise und kreisfreien Städte (vgl. Bundesagentur für Arbeit, 2018 statistik.arbeitsagentur.de/xls):

Ingolstadt, Stadt	Freising	Starnberg	Memmingen, Stadt
München, Landeshauptstadt	Fürstenfeldbruck	Weilheim-Schongau	Aichach-Friedberg
Rosenheim, Stadt	Garmisch-Partenkirchen	Landshut, Stadt	Augsburg, Landkreis
Altötting	Landsberg am Lech	Kelheim	Dillingen a.d.Donau
Berchtesgadener Land	Miesbach	Landshut, Landkreis	Günzburg
Bad Tölz-Wolfratshausen	Mühlldorf a.Inn	Rottal-Inn	Ostallgäu
Dachau	München, Landkreis	Dingolfing-Landau	Unterallgäu

Ebersberg	Neuburg-Schrobenhausen	Augsburg, Stadt	Donau-Ries
Eichstätt	Pfaffenhofen a.d.Ilm	Kaufbeuren, Stadt	Oberallgäu
Erding	Rosenheim	Kempten (Allgäu), Stadt	

Tabelle 1: Kreise und kreisfreie Städte der Arbeitsmarkregion München (eigene Darstellung)

Insbesondere in großen Arbeitsmarkregionen wie München, können Pendlerentfernungen zwischen den verschiedenen Enden der Region relativ groß sein. In solchen Fällen kann es sinnvoll sein, lokale Arbeitsmärkte als Ergänzung heranzuziehen.

Der Planungsverband Äußerer Wirtschaftsraum München (PV) definiert hierbei die Region München anhand der acht umliegenden Landkreise Dachau, Ebersberg, Erding, Freising, Fürstenfeldbruck, Landsberg am Lech, München und Starnberg und die darin enthaltenen 185 kreisangehörigen Gemeinden.

Im Rahmen des Projekts AoG-plus-TQ ist das bfz München als Projektpartner für die Stadt München sowie die Landkreise München, Fürstenfeldbruck, Starnberg, Landsberg, Weilheim-Schongau und Garmisch-Partenkirchen verantwortlich. Für die Landkreise Dachau, Ebersberg, Erding und Freising ist hingegen das bfz Ingolstadt zuständig. Vor diesem Hintergrund umfasst die Arbeitsmarkregion München im Projektkontext in erster Linie die Städte und Landkreise, die vom bfz München verantwortet werden.

4. Bevölkerungsentwicklung in der Region und Landeshauptstadt München

Ein großer Teil des Bevölkerungswachstums konzentriert sich auf die Region München¹, Ende 2021 lebten hier mehr als 2,9 Millionen Menschen. Während die Bevölkerungsentwicklung in der Landeshauptstadt nicht konstant war, zeigte die Planungsregion München zwischen 1970 und 2000 einen kontinuierlichen Anstieg, wobei der Großraum München vor allem in den angrenzenden Landkreisen wuchs. Seit Ende der 1990er Jahre weisen sowohl die umliegenden Landkreise als auch die Landeshauptstadt eine vergleichbare Dynamik der Einwohnerzahl auf (vgl. Landeshauptstadt München Referat für Stadtplanung und Bauordnung 2023, S. 15).

Die Landeshauptstadt München befindet sich seit über 20 Jahren in einer Wachstumsphase, die vor allem auf Wanderungsgewinnen und im Gegensatz zur allgemeinen Entwicklung in Deutschland auch auf Geburtenüberschüssen basiert. Seit 1999 steigen die Einwohnerzahlen und wurden nur durch Registeränderungen oder Korrekturen unterbrochen. In den letzten Jahren beeinflussten die Corona-Pandemie und die Fluchtmigration aus der Ukraine die Bevölkerungsentwicklung in München. Im Jahr 2022 verzeichnete München einen Zuzug von

¹ Definition gemäß Planungsverband Äußerer Wirtschaftsraum München

fast 20.000 ukrainischen Staatsangehörigen. In der Gesamtbilanz, die auch Weiterwanderungen und Wegzüge berücksichtigt, lebten Ende 2022 insgesamt 21.851 Ukrainer*innen in der Stadt – 15.000 mehr als im Jahr zuvor (vgl. Landeshauptstadt München Referat für Stadtplanung und Bauordnung 2023, S. 8).

Zum Jahresende 2022 hatte die Landeshauptstadt 1.588.330 Einwohner*innen mit Hauptwohnsitz. Im Vergleich zum Vorjahr stieg die Zahl der Einwohner*innen um 26.202 Personen, was einem Anstieg von 1,7 Prozent entspricht. Darüber hinaus waren zusätzlich 30.559 Personen mit einem Nebenwohnsitz in München gemeldet (vgl. Landeshauptstadt München Referat für Stadtplanung und Bauordnung 2023, S. 8).

Die kontinuierliche Bevölkerungszunahme in München und die zunehmend vielfältige Bevölkerung erfordert zielgruppengerechte Bildungsformate, um insbesondere Personengruppen mit weniger günstigen Qualifizierungsvoraussetzungen den Zugang zu abschlussbezogener beruflicher Weiterbildung zu ermöglichen. Diese Formate müssen speziell auf die Bedürfnisse der jeweiligen Zielgruppen abgestimmt sein, um ihnen die notwendige Unterstützung und Qualifikation für eine erfolgreiche berufliche Integration zu bieten. Eine enge Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Bildungsträgern und eine kontinuierliche Anpassung der Angebote sind notwendig, um der demografischen Entwicklung gerecht zu werden und die Fachkräfteversorgung langfristig zu sichern.

5. Strukturdaten des regionalen Arbeitsmarktes im Vergleich

Im Vergleich zum Bundesdurchschnitt schneidet München in mehreren Bereichen, wie der wirtschaftlichen Situation, der sozialen Lage oder der Bildung, deutlich besser ab (vgl. Agentur für Arbeit München, 2024 [sdi-843-0-xlsx.xlsx](#)). München zählt zu den wohlhabendsten Städten Deutschlands mit einer sehr niedrigen Arbeitslosenquote, die deutlich unter dem Bundesdurchschnitt liegt. Auch Zahlen zum Bruttoinlandsprodukt (BIP) je Einwohner sowie zum Bruttoarbeitsentgelt zeigen einen deutlichen Unterschied zwischen dem Bundesdurchschnitt und München. Das BIP je Einwohner misst den wirtschaftlichen Output pro Person und ist ein Indikator für die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit einer Region. In diesem Fall beträgt das BIP pro Kopf in München mehr als das Doppelte des Bundesdurchschnitts. Dies verdeutlicht eine besonders starke und produktive Wirtschaft mit einem hohen Einkommensniveau.

In Bezug auf die soziale Lage zeigt die Region München in Relation zum Bundesdurchschnitt eine positive Entwicklung. Mit einer SGB II-Quote von 5,8% wies die Landeshauptstadt München im Jahr 2022 die niedrigste Quote unter den großen deutschen Städten auf. Im Vergleich lag Hamburg bei 11,7%, die Region Hannover bei 11,7%, Köln bei 12,6%, Frankfurt am Main bei 10,0%, Stuttgart bei 7,5%, Nürnberg bei 9,5% und Berlin bei 15,3%. Auf Bundesebene betrug die SGB II-Quote 8,0% (vgl. Bremer Institut für Arbeitsmarktforschung und Jugendberufshilfe, 2023). Ebenso lag im Jahr 2023 die ELB-Quote (Anteil der Bevölkerung, die im Alter oder bei Erwerbsminderung auf Grundsicherung angewiesen ist) unter dem Bundesdurchschnitt. Dies lässt sich auf das hohe Einkommensniveau und die wirtschaftliche

Stärke der Stadt zurückführen. Die hohe Beschäftigungsquote und das breite Angebot an gut bezahlten Arbeitsplätzen führen dazu, dass viele Menschen im Alter oder bei Erwerbsminderung keine oder nur geringe Grundsicherung benötigen.

Weiterhin ist im Vergleich zum Bundesdurchschnitt ein großer Anteil der Beschäftigten in München in (hoch) komplexen Tätigkeiten tätig. Dies zeigt, dass in München eine größere Anzahl von Fachkräften in anspruchsvollen Berufen tätig ist, die spezialisierte Fachkenntnisse erfordern. Ebenso liegt der Anteil an Schulabgänger*innen ohne Hauptschulabschluss unter dem Bundesdurchschnitt. Im Vergleich liegt auch die Ausbildungsquote in München unter dem Bundesdurchschnitt. Dies lässt sich teilweise durch den starken Fokus auf die akademische Ausbildung und Fachhochschulabschlüsse in München erklären.

Indikatoren	Deutschland	Bayern Insgesamt	Agentur für Arbeit München	München, Landeshauptstadt	München, Landkreis
Wirtschaftliche Situation (Arbeitsmarkt) (2023)					
W1 Beschäftigungsquote (SvB) insgesamt	62,3	65,5	66,0	66,1	65,7
W2 Beschäftigungsquote (SvB) der Älteren (55 bis unter Regelaltersgrenze)	55,9	56,9	59,3	59,0	60,3
W3 Anteil älterer Beschäftigter (55 Jahre und älter)	23,8	22,3	18,2	17,3	22,3
W4 Beschäftigungsquote (SvB) der Frauen	58,7	61,7	62,9	62,9	63,2
W5 Entwicklung der Beschäftigung (2005 - 2023)	32,0	38,2	48,4	44,8	63,3
W6 Arbeitslosenquote (bzg. auf alle ziv. Erwerbspersonen)	5,7	3,4	4,1	4,5	2,7
W7 Unterbeschäftigungsquote (ohne Kurzarbeit)	7,4	4,5	5,7	6,1	3,6
W8 Unterbeschäftigungsquote der Jüngeren (bis unter 25 Jahre)	6,3	3,7	4,5	4,8	3,0
W9 Tertiärisierungsgrad	72,2	68,3	83,8	85,1	79,0
W10 Bruttoinlandsprodukt je Einwohner (in €) (2022)	46.264	54.007	99.588	92.347	130.374
W11 Teilzeitquote	30,0	29,1	25,3	26,1	22,5
W12 Einpendlerquote	0,7	7,4	41,3	47,6	78,8
W13 Auspendlerquote	x	6,0	16,8	28,8	64,4
W14 Saisonspanne der Arbeitslosigkeit	5,8	13,8	8,0	7,7	12,1
W15 Anteil d. sv.-pfl. Beschäftigten in Großbetrieben (250 SvB u. mehr)	34,3	35,5	44,8	47,1	36,2
W16 Bruttoarbeitsentgelt (Median in €) (31.12.2023)	3.796	3.948	5.059	5.094	4.947

Indikatoren	Deutschland	Bayern Insgesamt	Agentur für Arbeit München	München, Landeshauptstadt	München, Landkreis
W17 Anteil d. sv.-pfl. Beschäftigten im unteren Entgeltbereich (31.12.2023)	15,3	14,3	8,6	8,6	8,4
W18 Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen Arbeitslosen in %	34,7	24,0	25,6	24,9	30,9
Soziale Lage (2023)					
S1 SGB II-Quote	8,3	4,2	5,4	5,8	3,6
S2 ELB-Quote	7,2	3,6	4,6	4,9	3,0
S3 NEF-Quote	12,7	6,5	9,0	9,8	5,9
S4 Betreuungsquote der Kinder unter 6 Jahren	64,3	61,5	64,1	62,9	69,6
Bildungslage (2023)					
B1 Anteil Beschäftigter mit (hoch) komplexer Tätigkeit	28,7	30,3	46,9	47,5	44,0
B2 Anteil Schulabgänger ohne Hauptschulabschluss (2022)	6,9	5,1	4,3	4,8	2,3
B3 Relativer Wanderungssaldo (18 bis unter 25 Jahre)	3,3	3,8	8,5	9,5	4,0
B4 Ausbildungsquote	4,5	4,4	2,9	2,9	2,7

Tabelle 2: Strukturdaten des regionalen Arbeitsmarktes (eigene Darstellung in Anlehnung an [sdi-843-0-xlsx.xlsx](#))

blau: München liegt über dem Bundesdurchschnitt Orange: München liegt unter dem Bundesdurchschnitt

Die hohe Akademisierungsquote in München kann dazu führen, dass Unternehmen zunehmend Schwierigkeiten haben, passende Arbeitskräfte für Helfertätigkeiten zu finden. Dies stellt besonders in Branchen wie der Logistik, dem Dienstleistungssektor oder der Produktion ein Problem dar, in denen die Nachfrage nach Helfertätigkeiten hoch ist. Zudem verstärkt das hohe Einkommensniveau in München die angespannten Bedingungen bei der Stellenbesetzung. Die hohen Lebenshaltungskosten und das attraktive Einkommen in hochqualifizierten Berufen können dazu führen, dass Menschen weniger geneigt sind, in Branchen zu arbeiten, die eher gering vergütet sind. Für Unternehmen wird es daher immer wichtiger, gezielt die Zielgruppe der geringqualifizierten Arbeitskräfte anzusprechen und sowohl das Qualifikationsniveau zu fördern als auch attraktive Arbeitsbedingungen und gezielte Weiterbildungsmöglichkeiten anzubieten, um den Bedarf an Helfertätigkeiten zu decken.

6. Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte

6.1. Landeshauptstadt München

Die Beschäftigungsstatistik (vgl. [Branchen im Fokus - Statistik der Bundesagentur für Arbeit](#)) der Bundesagentur für Arbeit (BA) für die Landeshauptstadt München zeigt eine detaillierte Verteilung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach verschiedenen Merkmalen.

Zum Stichtag 30. Juni 2023 verzeichnete sie insgesamt 960.350 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, davon 501.990 Männer und 458.360 Frauen. Diese Zahlen verdeutlichen eine relativ ausgeglichene Geschlechterverteilung auf dem Arbeitsmarkt, mit einem leichten Überhang an männlichen Beschäftigten.

Bezüglich des Alters der Erwerbstätigen lässt sich eine klare Altersstruktur erkennen: Die größte Gruppe bilden mit 696.920 Personen die Beschäftigten im Alter von 25 bis unter 55 Jahren. 80.950 Beschäftigte sind unter 25 Jahre, was zugleich eine junge Arbeitskräftebasis widerspiegelt. Gleichzeitig sind 182.480 Beschäftigte 55 Jahre und älter, was eine bedeutende Zahl an älteren Arbeitnehmern zeigt und auf eine zunehmend alternde Erwerbsbevölkerung hinweist. Die Staatsangehörigkeit der Beschäftigten zeigt eine hohe Zahl an ausländischen Arbeitskräften. Von den 960.350 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sind 242.260 ausländischer Herkunft, was rund 25,3 % der Gesamtzahl ausmacht. Der größere Teil der Beschäftigten sind deutsche Staatsangehörige, mit 718.090 Personen. In Bezug auf die berufliche Qualifikation haben 375.150 Personen einen anerkannten Berufsabschluss und 397.040 Beschäftigte verfügen über einen akademischen Abschluss. Diese Zahlen spiegeln die hohe Qualifikation der Arbeitskräfte wider. Demgegenüber verfügen 101.330 Beschäftigte über keinen Berufsabschluss, dies weist auf eine beachtliche Zahl von geringqualifizierten Arbeitnehmern hin.

Merkmal	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte
Geschlecht	
Männer	501.990
Frauen	458.360
Alter	
unter 25 Jahre	80.950
25 bis unter 55 Jahre	696.920
55 Jahre und älter	182.480
Staatsangehörigkeit	
Ausländer	242.260
Deutsche	718.090
Berufsabschluss	
Ohne Berufsabschluss	101.330
Anerkannter Berufsabschluss	375.150
Akademischer Berufsabschluss	397.040
Keine Angabe	86.840

Tabelle 3: Merkmale sozialversicherungspflichtig Beschäftigter in der Landeshauptstadt München (eigene Darstellung, in Anlehnung an: [Branchen im Fokus - Statistik der Bundesagentur für Arbeit](#))

6.2. Region München

Die Beschäftigungsstatistik (vgl. [Branchen im Fokus - Statistik der Bundesagentur für Arbeit](#)) der Bundesagentur für Arbeit (BA) für die Region München (Städte und Kreise) verzeichnete zum Stichtag 30. Juni 2023 insgesamt 258.980 sozialversicherungspflichtige Beschäftigte. Diese verteilten sich auf 154.300 Männer und 104.680 Frauen, das auf einen deutlichen Unterschied in der Geschlechterverteilung hindeutet. Der größte Teil der Arbeitnehmer*innen ist zwischen 25 und 54 Jahren alt (187.260 Personen). Die Zahl der unter 25-Jährigen beträgt 19.210,

während 52.510 Beschäftigte 55 Jahre oder älter sind. Im Landkreis München sind 66.320 Arbeitnehmer ausländischer Herkunft, was etwa 25,6 % der Gesamtzahl ausmacht, während 192.660 Beschäftigte die deutsche Staatsangehörigkeit besitzen. Diese Verteilung unterstreicht die internationale Ausrichtung des Arbeitsmarktes in der Region.

Bezüglich der beruflichen Qualifikation zeigt sich, dass 113.670 Beschäftigte einen anerkannten Berufsabschluss besitzen, während 95.900 über einen akademischen Abschluss verfügen. Zudem verfügen 24.300 Beschäftigte über keinen Berufsabschluss, was eine signifikante Zahl darstellt.

Merkmal	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte
Geschlecht	
Männer	154.300
Frauen	104.680
Alter	
unter 25 Jahre	19.210
25 bis unter 55 Jahre	187.260
55 Jahre und älter	52.510
Staatsangehörigkeit	
Ausländer	66.320
Deutsche	192.660
Berufsabschluss	
Ohne Berufsabschluss	24.300
Anerkannter Berufsabschluss	113.670
Akademischer Berufsabschluss	95.900
Keine Angabe	25.110

Tabelle 4: Merkmale sozialversicherungspflichtig Beschäftigter in der Region München (eigene Darstellung, in Anlehnung an: *Branchen im Fokus - Statistik der Bundesagentur für Arbeit*)

7. Wirtschaftsbranchen in München

Die deutsche Wirtschaft steht momentan vor erheblichen Herausforderungen. Die konjunkturelle Entwicklung weist deutliche Anzeichen einer Abschwächung auf und die Wirtschaftsleistung ist rückläufig. Die Rezession ist in vielen Wirtschaftsbereichen spürbar. Auch der Wirtschaftsstandort München bleibt von diesen Entwicklungen nicht verschont und die Unternehmen sind ebenfalls mit anhaltenden konjunkturellen Problemen konfrontiert. Dennoch zeigen die aktuellen Zahlen, dass München nach wie vor als erfolgreicher Wirtschaftsstandort gilt (vgl. Landeshauptstadt München Referat für Arbeit und Wirtschaft, 2024a).

7.1. Wertschöpfung nach Branchen

Der Stabilität des Wirtschaftsstandorts München liegen mehrere Faktoren zugrunde: Die bayerische Landeshauptstadt hat sich als ein bedeutender Knotenpunkt für High-Tech- und Digitalisierungsbranchen etabliert. Besonders hervorzuheben ist der Informations- und Kommunikationssektor, der sich in den letzten Jahren neben anderen wichtigen Bereichen wie der Automobilindustrie und der Finanz- und Kreditwirtschaft zu einer der Schlüsselbranchen

entwickelt hat. Zudem gewinnen Zukunftsbranchen wie die Umweltwirtschaft zunehmend an Bedeutung und etablieren sich immer stärker am Standort. Im Einklang mit dem BIP zeigt sich zudem eine kontinuierliche Zunahme der Wirtschaftsleistung in München. Einzige Ausnahme ist die durch die Pandemie verursachte Unterbrechung im Jahr 2020, die zu einem Rückgang der Wirtschaftsleistung führte (vgl. Landeshauptstadt München Referat für Arbeit und Wirtschaft, 2024b).

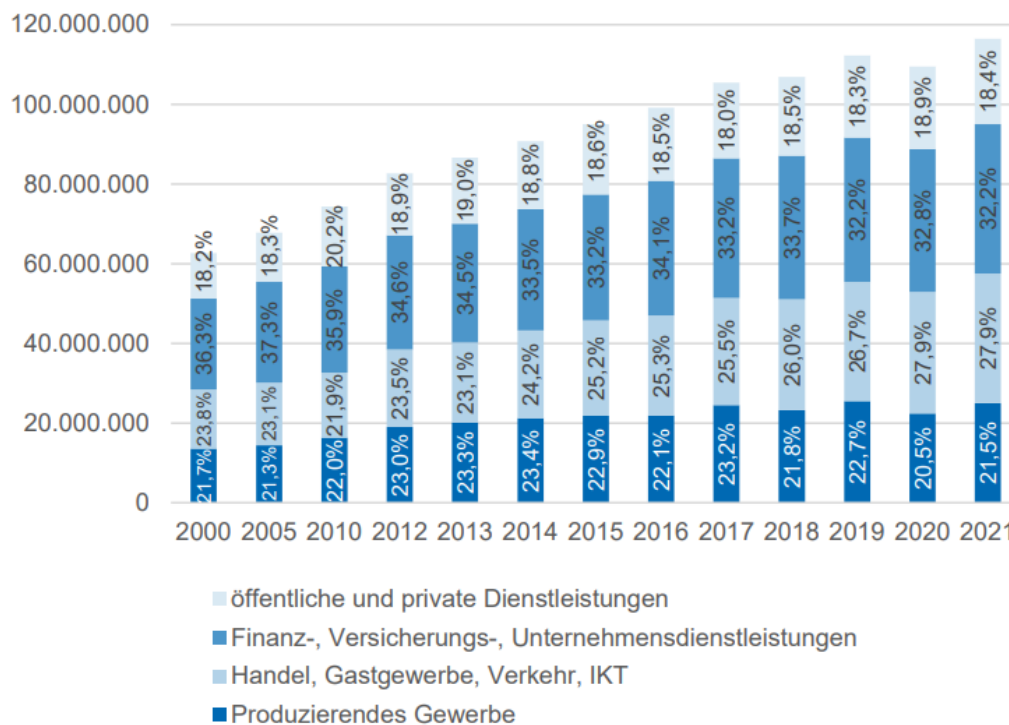


Abbildung 2: Entwicklung der Wertschöpfung in München nach Sektoren (vgl. Der Münchner Jahreswirtschaftsbericht 2024 – Landeshauptstadt München – Referat für Arbeit und Wirtschaft)

Eine genauere Betrachtung nach Branchen zeigt, dass der größte Teil des wirtschaftlichen Outputs Münchens im Dienstleistungssektor erzielt wird, insbesondere in den Bereichen „Finanz-, Versicherungs- und Unternehmensdienstleistungen“ (32,2%). Der Rückgang des Wertschöpfungsanteils im Produzierenden Gewerbe von 2019 auf 2020 ist auf die Auswirkungen der Corona-Pandemie zurückzuführen und stieg im darauffolgenden Jahr wieder an. Mit Blick auf die Entwicklung in den letzten 20 Jahren zeigt sich, dass das Produzierende Gewerbe seinen Anteil an der wirtschaftlichen Leistung beibehalten konnte und zwischen 2010 und 2017 auf über 23 % anwuchs. Bei den Branchen „Finanz-, Versicherungs- und Unternehmensdienstleistungen“ hat sich der Anteil hingegen stetig verringert, wohingegen der Wertschöpfungsanteil im Bereich „Handel, Gastgewerbe, Verkehr, IKT“ kontinuierlich anstieg ((vgl. Landeshauptstadt München Referat für Arbeit und Wirtschaft, 2024a).

7.2. Beschäftigungsentwicklung nach Branchen

Der Großteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist im Dienstleistungssektor tätig, wobei sich deren Anteil in den letzten 24 Jahren stetig erhöht hat. Während im Jahr 2000 noch 74,1 % aller SV-Beschäftigten im Dienstleistungssektor arbeiteten, stieg dieser Anteil bis 2023 auf 85,1 %. Im Gegensatz zur Wertschöpfung verliert das Produzierende Gewerbe zunehmend an Beschäftigungsanteilen. Die Gesamtbeschäftigung in München stieg im Jahr 2023 um 2,2 % an, was einem Zuwachs von 20.819 SV-Beschäftigten entspricht. Dieser Zuwachs verteilt sich auf verschiedene Branchen:

Jeweils 30.6.	2022	2023	Veränderung 2022-2023	
			absolut	in %
A Primärer Sektor	564	567	3	0,5
B - F Produzierendes Gewerbe/ Sekundärer Sektor	139.325	142.899	3.574	2,6
C Verarbeitendes Gewerbe	100.415	102.894	2.479	2,5
B, D, E Bergbau, Energie-, Wasserversorgung	14.905	15.860	955	6,4
F Baugewerbe	24.005	24.145	140	0,6
G – U Dienstleistungssektor/ Tertiärer Sektor	799.641	816.868	17.227	2,2
G Handel, Kfz-Handel und -reparatur	97.345	97.511	166	0,2
H Verkehr und Lagerei	25.626	26.159	533	2,1
I Gastgewerbe	35.287	38.000	2.713	7,7
J Information und Kommunikation	107.845	112.747	4.902	4,5
K Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	59.039	59.790	751	1,3
L Grundstücks- und Wohnungswesen	11.880	11.745	-135	-1,1
M Freiberufl., wissenschaftl., technische DL	151.759	158.387	6.628	4,4
N Sonstige wirtschaftliche DL	73.507	71.635	-1.872	-2,5
O,U Öffentliche Verwaltung	44.878	45.112	234	0,5
P Erziehung und Unterricht	35.720	36.499	779	2,2
Q Gesundheit und Sozialwesen	110.691	112.115	1.424	1,3
R Kunst, Unterhaltung, Erholung	11.131	11.496	365	3,3
S Erbringung von sonst. DL	32.546	33.342	796	2,4
T Private Haushalte	2.387	2.330	-57	-2,4
Keine Zuordnung möglich	12	20		
Insgesamt	939.542	960.354	20.819	2,2%

Abbildung 3: SV-Beschäftigung in München nach Branchen (eigene Darstellung in Anlehnung an: Der Münchner Jahreswirtschaftsbericht 2024 – Landeshauptstadt München – Referat für Arbeit und Wirtschaft, S. 35)

Die zahlenmäßig größten Beschäftigungsanstiege gab es in den Wirtschaftsabschnitten ‚Freiberufliche, wissenschaftliche, technische Dienstleistungen‘ mit einem Zuwachs von 6.628 Beschäftigten (+4,5 %) und im Bereich ‚Information und Kommunikation‘ mit einem Plus von 4.902 Beschäftigten (+4,4 %). Besonders hervor sticht der Abschnitt ‚Gastgewerbe‘ mit einem Anstieg von 7,7 % bzw. einer Zunahme von 2.713 Beschäftigten. Auch im Abschnitt ‚Verarbeitendes Gewerbe‘ gab es leicht überdurchschnittliche Beschäftigungseffekte (+2,5 % bzw. +2.497 SV-Beschäftigte) sowie im Bereich ‚Bergbau, Energie, Wasserwirtschaft‘ (+6,4 % bzw. +955 SV-Beschäftigte). Der größte Rückgang an Beschäftigten wurde im Abschnitt ‚Sonstige

wirtschaftliche Dienstleistungen‘ verzeichnet, mit einem Minus von 2,5 % bzw. einem Verlust von 1.872 SV-Beschäftigten.

8. Fachkräftebedarfe in München

Das Jobmonitor-Projekt der Bertelsmann-Stiftung analysiert die aktuellen Stellengesuche und Fachkräftenachfragen auf dem Arbeitsmarkt. Dabei wird eine Vielzahl von Online-Stellenanzeigen ausgewertet und die Ergebnisse nach Beruf, Qualifikation und Soft Skills gefiltert.

In der Region München, Kreisfreie Stadt wurden im Dezember 2024 insgesamt 24.982 Stellen online ausgeschrieben. Die Top-5 der häufig gesuchten Berufe bzw. Qualifikationen waren (vgl. [Jobmonitor.de](https://www.jobmonitor.de) - [Jobmonitor](https://www.jobmonitor.de)):

1. Expert*in Vertrieb
2. Aufsicht-, Unternehmensorganisation und -strategie,
3. Spezialist*in Werbung- und Marketing
4. Fachkraft Büro- und Sekretariat
5. Spezialist*in Medieninformatik

In der Region München, Landkreis wurden im Dezember 2024 insgesamt 5.571 Stellen online ausgeschrieben. Die Top-5 der häufig gesuchten Berufe bzw. Qualifikationen waren (vgl. [Jobmonitor.de](https://www.jobmonitor.de) - [Jobmonitor](https://www.jobmonitor.de)):

1. Aufsicht-, Unternehmensorganisation und -strategie
2. Fachkraft Verkauf
3. Expert*in Vertrieb
4. Fachkraft Büro- und Sekretariat
5. Spezialist*in Werbung- und Marketing

Die meistgesuchtesten Teilqualifikation sowohl in für die Stadt als auch den Landkreis München waren:

- TQ1: Assistenz- und Sekretariatsaufgaben erledigen
- TQ3: Werbemaßnahmen umsetzen und Aufträge bearbeiten
- TQ4: Geschäftsvorgänge buchen

9. Beratungsstrukturen, Zielgruppenansprache, Vernetzung im Projekt AoG-plus-TQ

9.1. Beratungsstrukturen in der Arbeitsmarkregion München

Im Rahmen des Projekts wurde eine qualitative Netzwerkanalyse durchgeführt, um die relevanten Akteure und Institutionen zu identifizieren, die direkt oder indirekt mit dem Projekt verbunden sind. Ziel dieser Analyse war es, ein klareres Verständnis der bestehenden Netzwerke und Beziehungen zu gewinnen, die für den Erfolg des Projekts von Bedeutung sind.

Berücksichtigt wurden assoziierte Partner, Akteure aus der Arbeitsmarkregion München sowie relevante Projekte und Initiativen im Bereich arbeitsorientierte Grundbildung und TQ. Die Netzwerkbeziehungen wurden als Netzwerkkarten grafisch aufbereitet (siehe Abbildungen 4, 5 und 6) und können zum Ausdrucken in einer vergrößerten Darstellung online im pdf-Format abgerufen werden (vgl. [Link](#), Stand: 22.05.2025).

In der Arbeitsmarkregion München gibt es zahlreiche Bildungsträger, die regionale Bildungsberatung anbieten, bspw. bietet das Pädagogische Institut – Zentrum für kommunales Bildungsmanagement – individuelle Beratung für alle Bildungssituationen an. Die Bildungslökalen bieten stadtteilbezogene Bildungsberatung und Bildungsangebote für alle Bürger*innen und Bildungsakteur*innen an.

Die Agentur für Arbeit München ergänzt die Bildungsberatung durch ihre Berufsberatung für arbeitssuchende Erwachsene; der Arbeitgeberservice der Agentur für Arbeit München bietet zudem Beratung von Unternehmen an, bspw. zur Personalgewinnung und Fachkräftesicherung. Auch die Landeshauptstadt München bietet in Zusammenarbeit mit dem Jobcenter München individuelle Beratung von arbeitslosen Personen im Rahmen des Münchner Beschäftigungs- und Qualifizierungsprogramms (MBQ) an.

Diese bereits etablierten Beratungsstrukturen werden noch ergänzt durch „Komm weiter in B@yern“, der Weiterbildungsberatung der IHK-Akademie München und Oberbayern und der HWK München und Oberbayern, Bayerns zentrales Weiterbildungsportal mit Weiterbildungs-Lots*innen (bbw) bzw. Weiterbildungsinitiator*innen (f-bb).

Weitere Beratungsbüros der privaten Bildungsträger, die Weiterbildungen bzw. Teilqualifizierungen anbieten, sind beispielsweise: bbw gGmbH, bfz gGmbH München, Deutsche Angestellten Akademie (DAA) GmbH, Kolping Bildungsagentur GmbH, DEKRA Akademie GmbH, IHK-Akademie München, Bildungszentrum der HWK München, Institut für Berufliche Bildung (IBB) AG, LOGI GmbH (Ausbildungszentrum für LKW und Bus).

9.2. Zugang zur Zielgruppe über Beratungs- und Bildungsanbieter in der Region

Im Kontext der qualitativen Netzwerkanalyse wurde der Zugang zur Zielgruppe zum einen aus Sicht der Lebenswelt und zum anderen aus Sicht der Arbeitswelt betrachtet. Die beiden folgenden Abbildungen geben einen detaillierten Überblick über die identifizierten Beratungs- und Bildungsangebote in beiden Bereichen. Die Zuordnung zur Kategorie Arbeitswelt bzw. Lebenswelt erfolgte nach dem Kriterium, ob der Fokus eher auf der Bildungsberatung oder auf der Lebensberatung liegt.

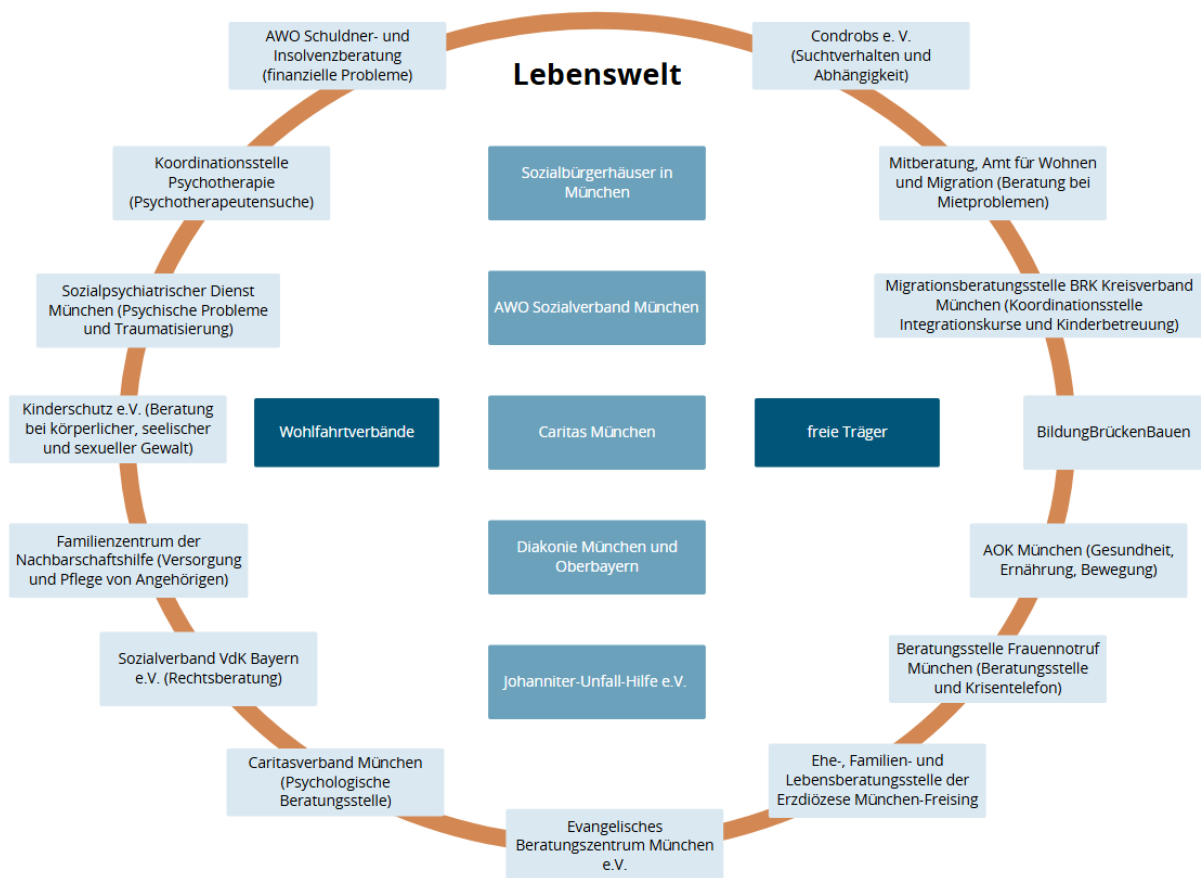


Abbildung 4: Beratungs- und Bildungsanbieter im Bereich Lebenswelt (eigene Darstellung)

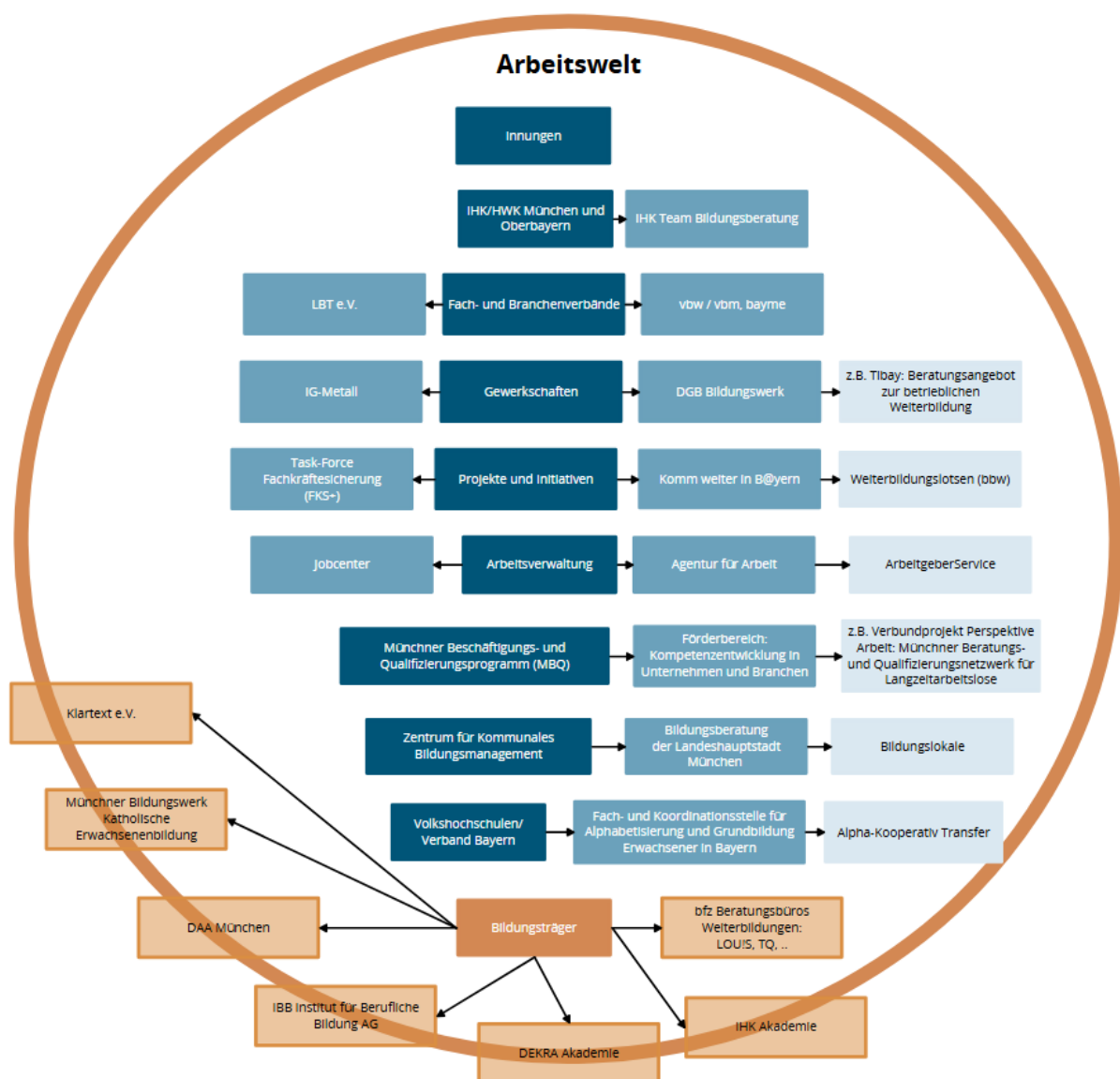


Abbildung 5: Beratungs- und Bildungsanbieter im Bereich Arbeitswelt (eigene Darstellung)

9.3. (Über-)regionale Vernetzung von AoG-plus-TQ (assoziierte Projekte und Partner)

In der nachfolgenden Abbildung werden mögliche Analyse-, Netzwerk-, Entwicklungs- und Transferpartner im Projekt AoG-plus-TQ dargestellt:

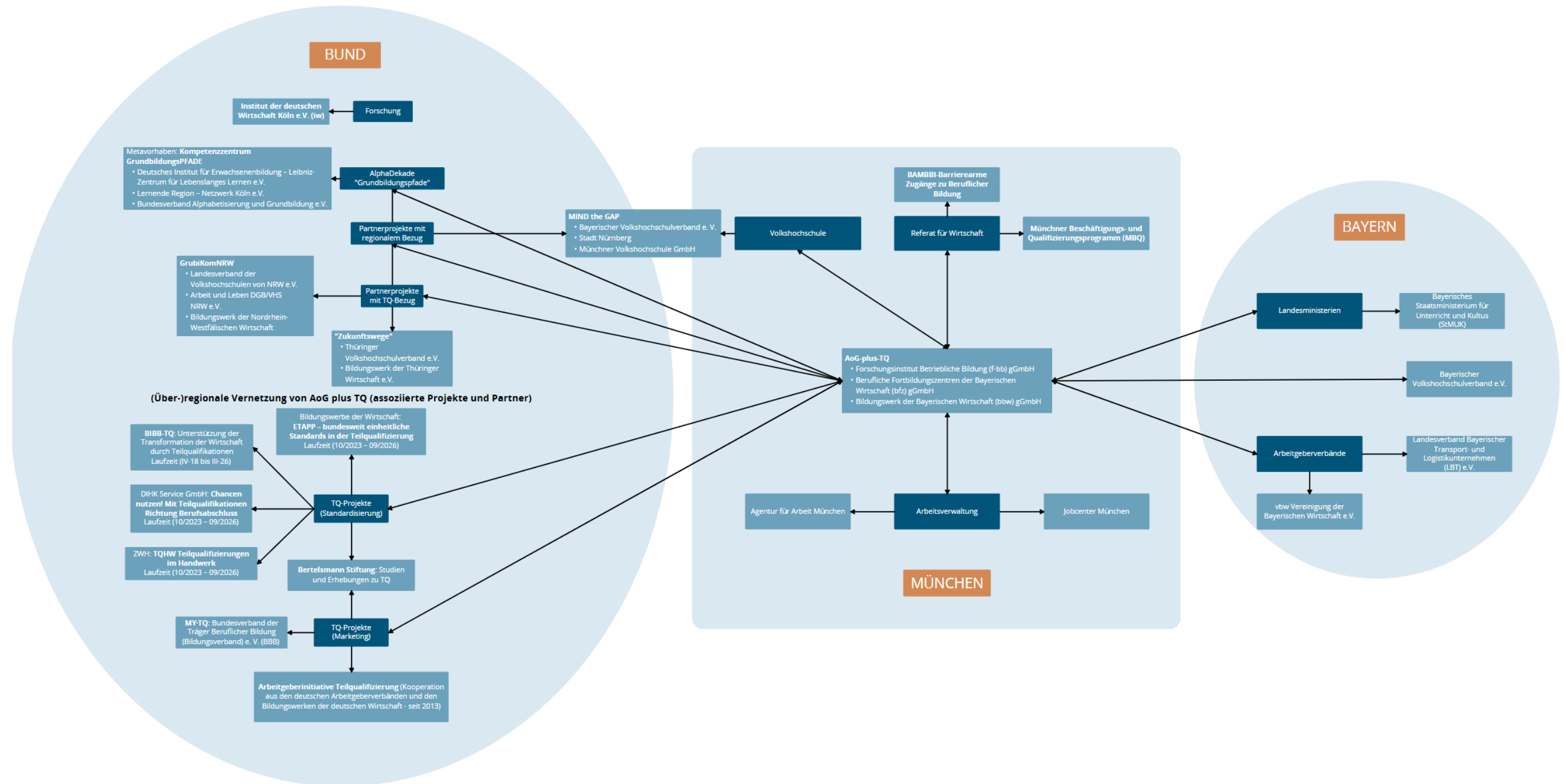


Abbildung 6: Netzwerkstrukturen im Projekt AoG-plus-TQ (eigene Darstellung)

10. Literatur

Bundesagentur für Arbeit (2018). *Kreise und Arbeitsmarktreionen*. Online verfügbar.

https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Fstatistik.arbeitsagentur.de%2FDE%2FStatischer-Content%2FGrundlagen%2FKlassifikationen%2FRegionale-Gliederungen%2FWeitere-Gebietsgliederungen%2FGenerische-Publikationen%2FZuordnung-Kreise-Arbeitsmarktreionen.html%3F__blob%3DpublicationFile&wdOrigin=BROWSELINK

Agentur für Arbeit München (2024). *Zahlen, Daten, Fakten: Strukturdaten und -indikatoren*.

https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Fstatistik.arbeitsagentur.de%2FStatistikdaten%2FDetail%2FAktuell%2Fiia4%2Fzdf-sdi%2Fsdi-843-0-xlsx.xlsx%3F__blob%3DpublicationFile%26v%3D1&wdOrigin=BROWSELINK

Bundesagentur für Arbeit Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung (2021). *Abgrenzung von Regionen in der Arbeitsmarktstatistik*. https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Grundlagen/Lernmaterialien/Generische-Publikationen/Universitaeten-Abgrenzung-von-Regionen-in-der-Arbeitsmarktstatistik.pdf?__blob=publicationFile&v=8

Landeshauptstadt München Referat für Arbeit und Wirtschaft (2024a). *Münchner Jahreswirtschaftsbericht 2024*. <https://www.wirtschaft-muenchen.de/produkt/jahreswirtschaftsbericht-muenchen-2024/>

Landeshauptstadt München Referat für Arbeit und Wirtschaft (2024b). *München. Der Wirtschaftsstandort. Fakten und Zahlen 2024*. <https://www.wirtschaft-muenchen.de/produkt/muenchen-der-wirtschaftsstandort-fakten-und-zahlen-2024/>

Landeshauptstadt München Referat für Stadtplanung und Bauordnung (2017). *Erwerbstätige in München. Erwerbstätigenprognose von 2014 bis 2030 in den Stadtbezirken und Stadtbezirksteilen*. https://www.google.de/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahU-KEwiQg_zhnfqKAxWs2gIHHQ_XM8UQFnoECB8QAQ&url=https%3A%2F%2Fstadt.muenchen.de%2Fdam%2Fjcr%3A38c4b3cb-e93e-4dea-8944-9da70be38111%2FLHM_Erwerbst%25C3%25A4tigenprognose_Web.pdf&usg=AOvVaw1fozjopkv58BvJ0lxMO-GHW&opi=89978449

Landeshauptstadt München Referat für Stadtplanung und Bauordnung (2023). *Demografiebericht München – Teil 1. Analyse 2022 und Bevölkerungsprognose 2023 bis 2040 für die Landeshauptstadt*. https://stadt.muenchen.de/dam/jcr:934018c0-0a9e-47a2-aea6-0dafcf829ea8/LHM_Demografiebericht-Teil1_2023.pdf

Außerdem zuletzt vom f-bb veröffentlicht

Bauer, P., Wittig, W., & Weber, H. (2024): *Stärkung der Ausbildungsbereitschaft von Betrieben: Wie der Transfer von Bildungsinnovationen gelingen kann. Arbeitshilfe für die Transferpraxis*. f-bb-online 02/24. <https://www.f-bb.de/unsere-arbeit/publikationen/staerkung-der-ausbildungsbereitschaft-von-betrieben-wie-der-transfer-von-bildungsinnovationen-geling/>

Berger, N., Baderschneider, A., & Drummer, K. (2023): *Beratungsleitfaden für eine klischeefreie Berufsorientierung. Leitfaden zur Gestaltung von Informations- und Beratungsangeboten unterschiedlicher Zielgruppen*. f-bb-online 02/2023. <https://www.f-bb.de/unsere-arbeit/publikationen/beratungsleitfaden-fuer-eine-klischeefreie-berufsorientierung-leitfaden-zur-gestaltung-von-informati/>

Dauser, D., Bräuer, P., & Lorenz, S. (2025): *Grundbildungsorientierte (Teil-)Qualifizierung für Logistik und Transport. Empfehlungen für die Konzeptentwicklung aus dem Projekt AoG-plus-TQ*. f-bb-Working Paper 01/2025

Dauser, D. (2024): *Beschäftigte mit Open Educational Resources (OER) und Künstlicher Intelligenz (KI) gezielt fördern! Eine Praxishilfe für die betriebliche Personalentwicklung im Mittelstand*. f-bb-online 04/24. <https://www.f-bb.de/de/unsere-arbeit/publikationen/beschaeftigte-mit-open-educational-resources-oer-und-kuenstlicher-intelligenz-ki-gezielt-foerdern/>

Fischer, A., Jöchner, A., Pabst, C., Lorenz, S., & Schley, T. (2023): *KI-basierte Personalisierung berufsbezogener Weiterbildung. Ein Praxisleitfaden für Bildungsanbieter*. f-bb-Reihe: Leitfaden für die Bildungspraxis (Bd. 73). Bielefeld: wbv Publikation.

Fischer, A., Jöchner, A., & Dauser, D. (2024). *Open Educational Resources (OER) und Künstliche Intelligenz (KI) – Entwicklungschancen für die berufliche Weiterbildung*. f-bb-online 03/24.

Pabst, C., Jöchner, A., Fischer, A., Lorenz, S., & Schley, T. (2023): *Modularisierung berufsbezogener Weiterbildung. Ein Praxisleitfaden für Bildungsanbieter*. f-bb-Reihe: Leitfaden für die Bildungspraxis (BD. 74). Bielefeld: wbv Publikation.

Pfeiffer, I., & Weber, H. (Hrsg.) (2023): *Zum Konzept der Nachhaltigkeit in Arbeit, Beruf und Bildung – Stand in Forschung und Praxis*. Bonn. <https://www.f-bb.de/unsere-arbeit/publikationen/zum-konzept-der-nachhaltigkeit-in-arbeit-beruf-und-bildung-stand-in-forschung-und-praxis/>

Richter, K., & Müller, J. (2023): *Berufliche Weiterbildung im Kontext der digitalen Transformation. Digitale Methoden und Medienformate zur Gestaltung beruflicher Bildungsinhalte*. f-bb-online 04/23. <https://www.f-bb.de/unsere-arbeit/publikationen/berufliche-weiterbildung-im-kontext-der-digitalen-transformation-digitale-methoden-und-medienformat/>

