

**BILDUNG**

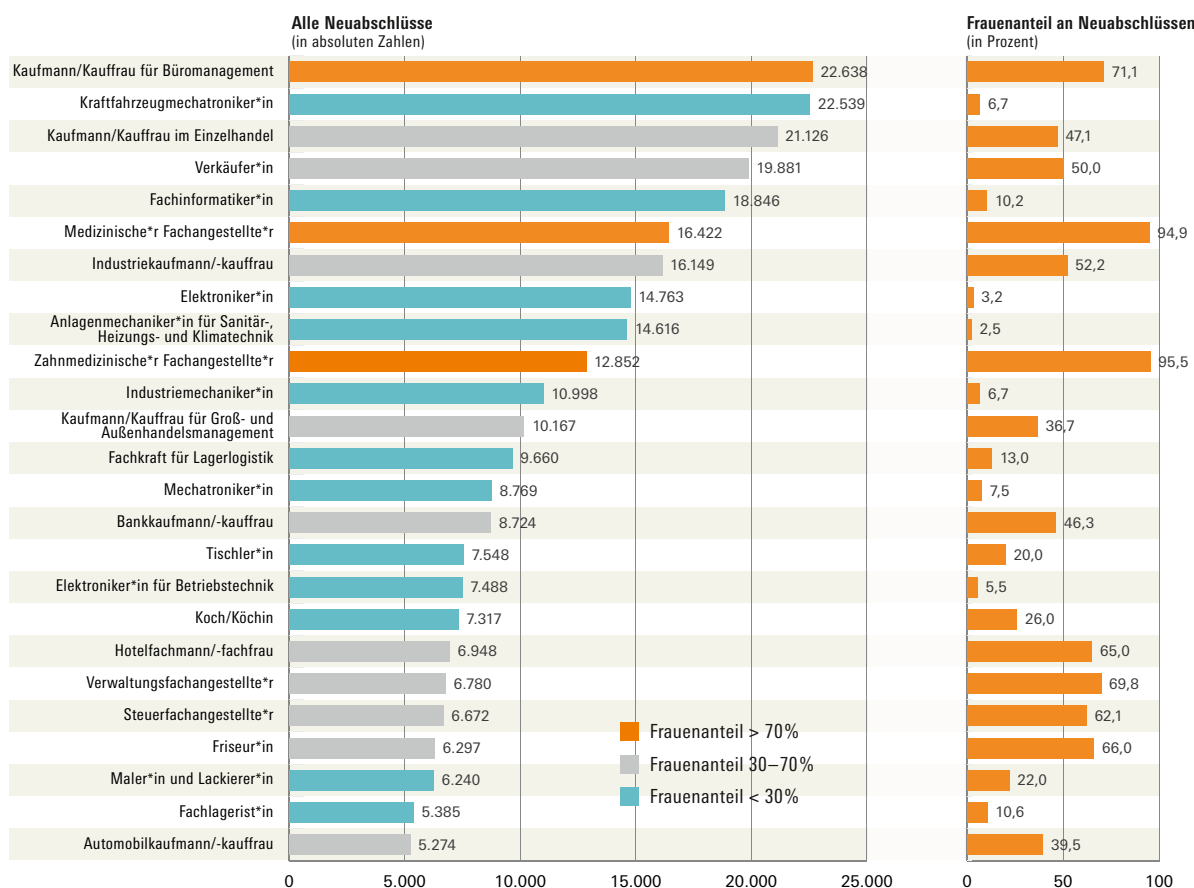
# FRAUEN UND MÄNNER IN DEN 25 HÄUFIGSTEN AUSBILDUNGSBERUFEN 2023

Bearbeitung: Svenja Pfahl, Eugen Unrau, Anika Lindhorn

**Frauen stehen in der beruflichen Ausbildung stärker in Konkurrenz zu Männern, während Männer in ihren Ausbildungsberufen stärker unter sich bleiben**

Grafik BI-Segregation-01

Die 25 häufigsten Ausbildungsberufe mit den meisten Neuabschlüssen in **Deutschland** (2023), in absoluten Zahlen und in Prozent



Datenquelle: BIBB, Datensystem Auszubildende, eigene Berechnungen

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2025



**Frauen und Männer** nehmen **im Jahr 2023** Ausbildungen in unterschiedlichen Berufen auf. Junge Frauen absolvieren in Deutschland nicht nur seltener eine berufliche Ausbildung im dualen System<sup>1</sup>, sondern konzentrieren sich dabei noch stärker als Männer auf eine begrenzte Auswahl an Ausbildungsberufen: Auf die 25 häufigsten Ausbildungsberufe, in denen 2023 eine Ausbildung begonnen wurde, entfallen zwei Drittel (66 Prozent) aller von Frauen abgeschlossenen Ausbildungsverträge, aber nur 60 Prozent aller von Männern abgeschlossenen Verträge (Tab. 1).

Der **Vergleich der 25 häufigsten Ausbildungsberufe in Deutschland** belegt eindrücklich, dass die meisten dieser Berufe (15 von 25) entweder überwiegend von Frauen oder überwiegend von Männern ergriffen werden:

- Die Hälfte der Ausbildungsberufe ist (stark) von Männern dominiert, der **Frauenanteil liegt hier stets unter 30 Prozent** (nämlich zwischen 3 Prozent und 26 Prozent) (vgl. Grafik 1, blaue Balken). Bei diesen Berufen handelt es sich überwiegend um technische oder mechanische Berufe in Industrie und Handwerk. Besonders in den Berufsbereichen Mechatronik, Elektronik, Industrie- und Anlagenmechanik sowie Fachinformatik bleiben Männer fast ausschließlich unter sich. Besonders häufig betrifft dies Berufe, in denen zugleich auch jeweils besonders viele Männer eine Ausbildung beginnen (d.h. Berufe mit über 10.000 männlichen Azubi-Neuzugängen pro Jahr): Unter den (Kraftfahrzeug-)Mechatroniker\*innen, Fachinformatiker\*innen, Elektroniker\*innen sowie Anlagen- und Industriemechaniker\*innen liegt der Frauenanteil gerade einmal zwischen zwei und zehn Prozent.
- Nur in 3 Ausbildungsberufen stellen hingegen Frauen die deutliche Mehrheit bei den Azubi-Neuzugängen, mit einem **Frauenanteil von mindestens 70 Prozent** (vgl. Grafik 1, orangene Balken). Bei diesen Berufen handelt es sich um den Kaufmann bzw. die Kauffrau für Büromanagement sowie Berufe im Bereich der medizinischen Versorgung. Im medizinischen Bereich werden Berufsausbildungen sogar fast ausschließlich von Frauen ergriffen: 95 Prozent der neuen Auszubildenden zu medizinischen und 96 Prozent der zahnmedizinischen Fachangestellten sind Frauen.
- 10 der 25 häufigsten Ausbildungsberufe in Deutschland können mit einem mittleren Frauenanteil zwischen 30 Prozent und 70 Prozent als **geschlechterunspezifisch** gelten (vgl. Grafik 1, graue Balken). Zu den geschlechterunspezifischen Berufen - in denen das Verhältnis von Frauen und Männern eher ausgeglichen ist - zählen vor allem kaufmännische Berufe, wie etwa Verkäufer\*innen, Kaufleute im Einzelhandel, Industrie- sowie Bankkaufleute. Lediglich bei den Kaufleuten im Groß- und Außenhandel sind die männlichen Auszubildenden im Vergleich doch noch merklich stärker vertreten (Frauenanteil von 37 Prozent). Ebenfalls geschlechterunspezifisch – wenn auch mit mehr weiblichen Auszubildenden – erweisen sich die insgesamt etwas seltener nachgefragten Ausbildungen zum/zur Verwaltungsfachangestellten, Steuerfachangestellten, Friseur\*in sowie Hotelfachmann\*frau (Frauenanteil von 62 Prozent bis knapp unter 70 Prozent).

Für Ausbildungsanfänger\*innen muss damit weiterhin eine starke und andauernde **geschlechterbezogene Segregation** entlang beruflicher Tätigkeitsbereiche festgestellt werden.<sup>2</sup>

---

1 35 Prozent (Frauen) gegenüber 65 Prozent (Männer), vgl. Pfahl, Svenja/Unrau, Eugen/Wittmann, Maike (2023): Frauen- und Männeranteil an dualer Ausbildung nach Berufsbereichen 2021.

2 Vgl. auch BMBF (2025): Berufsbildungsbericht 2024, S. 55f. Dies bedeutet: Junge Männer erfahren in den gewerblich-technischen Berufen kaum Konkurrenz durch junge Frauen. In den Dienstleistungs- und kaufmännischen Berufen konkurrieren junge Frauen jedoch mit jungen Männern um die Ausbildungsplätze.

**Hintergrund:** Es gelingt bisher in Deutschland nicht hinreichend, jungen Frauen und Männern im Rahmen der schulischen Berufsorientierung bzw. der nachgelagerten Beratungsprozesse eine **ganzheitliche, nachhaltige und klischeefreie Ausbildungsentcheidung** zu ermöglichen, frei von Rollenzuschreibungen, welche auch die jeweiligen Verdienstperspektiven und Aufstiegsmöglichkeiten im weiteren Lebensverlauf mit in den Blick nimmt. Aus einer repräsentativen Befragung von Jugendlichen geht hervor, dass die Mehrheit der Jugendlichen es schwierig findet, sich in den vorhandenen Angeboten zur beruflichen Orientierung zurechtzufinden – wobei dies gerade auch für Jugendliche mit hoher Schulbildung gilt.<sup>3</sup> Im Ausbildungsreport der DGB-Jugend (2022) gibt nur ein gutes Viertel der befragten Auszubildenden an, dass ihnen die Berufsorientierungsangebote in der Schule bei ihrer Entscheidungsfindung geholfen haben; weniger als ein Drittel der Jugendlichen hat die Beratungsangebote der Bundesagentur für Arbeit in Anspruch genommen.<sup>4</sup> Gleichzeitig formulieren Jugendliche selbst den Wunsch, in der Schule mehr Berufsorientierung zu erhalten (45 Prozent), z. B. durch Schulsozialarbeiter\*innen und/oder durch eine\*n persönliche\*n, außerschulische\*n Ansprechpartner\*in beraten bzw. begleitet zu werden (39 Prozent).<sup>5</sup>

Es mangelt zudem an einem **gendersensiblen Engagement** von Unternehmen, mit dem Ziel, auch junge Frauen stärker für technische Berufe zu gewinnen. Auch in den Schulen werden technische Kompetenzen nicht so vermittelt, dass sie sowohl junge Männer als auch Frauen ansprechen: Anwendungsmöglichkeiten und soziale Kontexte kommen dabei zu kurz, genauso wie gesellschaftliche Folgen von Technik. Mit der Folge, dass sich junge Frauen nicht ausreichend angesprochen fühlen.<sup>6</sup> Daneben wirken sich auch die – tatsächlichen oder vermuteten – Arbeits- und Vereinbarkeitsbedingungen in einzelnen Berufen (z. B. Arbeitszeitdauer und -lage, Teilzeitangebote oder Verdienstmöglichkeiten) auf die beruflichen Entscheidungen aus. Gerade junge Frauen stehen in noch stärkerem Maße als junge Männer vor der (gedanklichen) Herausforderung, mit ihren beruflichen Entscheidungen langfristig eine Vereinbarkeit von Familie, Care-Arbeit und Beruf für sich zu ermöglichen. Umso wichtiger wäre es, junge Frauen und Männer über die Mechanismen der Vergeschlechtlichung von Berufen aufzuklären.<sup>7</sup> Es muss jedoch davon ausgegangen werden, dass hierbei keine schnellen Veränderungen möglich sein werden: Vorliegende Längsschnittuntersuchungen über vier Jahrzehnte zeigen, dass die horizontale Segregation des deutschen Arbeitsmarktes entlang von Berufsfeldern ein auffallend starkes Beharrungsvermögen aufweist.<sup>8</sup>

---

3 Vgl. Barlovic, Ingo/Ullrich, Denise/Wieland, Clemens (2023): Ausbildungsperspektiven nach Corona. Eine repräsentative Befragung von Jugendlichen 2023, S. 16.

4 Vgl. DGB-Jugend (2022): Ausbildungsreport. Schwerpunkt: Berufsorientierung, 2022, S. 8.

5 Vgl. Barlovic, Ingo/Ullrich, Denise/Wieland, Clemens (2023): Ausbildungsperspektiven nach Corona. Eine repräsentative Befragung von Jugendlichen 2023, S. 22.

6 Vgl. Weusthoff, Anja (2018): Wie können Ausbildung und Qualifizierung im Zuge der Digitalisierung die Geschlechtersegregation am Arbeitsmarkt aufbrechen? S. 41 ff.

7 Vgl. Faulstich-Wieland, Hannelore/Scholand, Barbara (2017): Gendersensible Berufsorientierung – Informationen und Anregungen. Eine Handreichung für Lehrkräfte, Weiterbildner/innen und Berufsberater/innen, S. 24 ff.

8 Hausmann und Kleinert belegen in ihrer Längsschnittstudie von 2014, dass sich die horizontale geschlechtliche Segregation in Westdeutschland zwischen 1976 und 2010 kaum verringert hat, vgl. Hausmann/Kleinert 2014, S. 4. Neuere Forschungen aus 2024 bestätigen für West- sowie Ostdeutschland, dass die Geschlechterunterschiede zwischen 2012 und 2019 (weiterhin) nur wenig zurückgegangen sind, vgl. Bächmann, Ann-Christin/Kleinert, Corinna/Schels, Brigitte (2024), S. 1 ff. Vgl. dazu auch Pfahl, Svenja/Wittmann, Maike (2023): Horizontale Segregation des Arbeitsmarktes 2022.

## Glossar

### **Auszubildende:**

„Auszubildende sind Personen, die aufgrund eines Ausbildungsvertrages nach dem Berufsbildungsgesetz eine betriebliche Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf durchlaufen. Ihre Ausbildung erfolgt durch das unmittelbare Lernen am Arbeitsplatz oder in den betrieblichen bzw. überbetrieblichen Ausbildungswerkstätten in Verbindung mit dem gleichzeitigen Besuch einer Berufsschule mit Teilzeitunterricht (Duales Ausbildungssystem). In der Zahl der Auszubildenden sind auch diejenigen Auszubildenden enthalten, die aufgrund von Sonderprogrammen des Bundes, der Länder sowie Maßnahmen der Arbeitsverwaltung bei außerbetrieblichen Stellen, z.B. Ausbildungsstätten freier Träger, ausgebildet werden.

Praktikanten/Praktikantinnen, Volontäre/Volontärinnen, Umschüler/innen und Rehabilitanden, die keine Ausbildung für Jugendliche mit Behinderungen durchlaufen, sind keine Auszubildenden. Nicht zu den Auszubildenden zählen außerdem:

- Personen, deren berufliche Ausbildung ausschließlich an beruflichen Schulen erfolgt (z. B. Schüler/innen an Berufsfachschulen oder Schulen des Gesundheitswesens);
- Personen, die in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis ausgebildet werden (z. B. Beamte/Beamtinnen im Vorbereitungsdienst);
- Personen, die eine Berufsausbildung auf Handelsschiffen absolvieren, soweit es sich nicht um Schiffe der kleinen Hochseefischerei oder der Küstenfischerei handelt;
- Personen, die an einer Berufsvorbereitung oder an einem Einstiegsqualifizierungsjahr (EQJ) teilnehmen.

Auszubildende, die ihre Abschlussprüfung nicht bestanden haben und deren Berufsausbildungsverhältnis bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung verlängert wurde, werden miterfasst.“<sup>9</sup>

### **Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge:**

„Als Neuabschlüsse werden Verträge gezählt, die im Berichtsjahr angetreten werden und die am 31.12. noch bestehen. Die Neuabschlüsse sind eine Teilmenge der Auszubildenden am 31.12. des Berichtsjahres. In den Jahren 2007 bis 2020 wurden als neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nur solche Verträge gezählt, die im Berichtsjahr (= Kalenderjahr) angetreten und bis zum 31. Dezember nicht vorzeitig gelöst wurden. Es wurden demnach die Fälle (neu abgeschlossene Ausbildungsverträge) und nicht Personen gezählt. Dies hatte zur Folge, dass die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge keine Teilmenge der Zahl der Auszubildenden am 31.12. des Berichtsjahres war. In der Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge sind auch Anschlussverträge enthalten. Als Anschlussverträge werden solche Ausbildungsverträge erfasst, die in drei- oder dreieinhalbjährigen Ausbildungsberufen mit Personen abgeschlossen werden, die bereits eine zweijährige Berufsausbildung absolviert haben, die angerechnet wird; die Ausbildungsordnungen müssen diese Möglichkeit der Anrechnung explizit vorsehen. (...)

---

<sup>9</sup> Statistisches Bundesamt (2024): Bildung, Forschung und Kultur. Berufliche Bildung 2023. Statistischer Bericht – Berufsbildungsstatistik 2023, Excel, Tabellenblatt: Informationen zur Statistik.

Die im Ausbildungsbereich Landwirtschaft neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge für eine Fremdlehre, die im Anschluss an einen Ausbildungsabschnitt im elterlichen Betrieb angetreten werden, zählen nicht zu den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen.

Dagegen kann die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge auch Auszubildende umfassen, die ein bestehendes Ausbildungsverhältnis vorzeitig gelöst haben und nun ihre Berufsausbildung in einem anderen Ausbildungsberuf und ggf. in einem anderen Ausbildungsbetrieb weiterführen (Ausbildungswechsler); darunter fallen auch Auszubildende, die ihre Berufsausbildung im ursprünglichen Ausbildungsberuf in einem anderen Ausbildungsbetrieb fortsetzen (Betriebswechsler); außerdem werden Auszubildende, die bereits eine betriebliche Berufsausbildung abgeschlossen haben und eine zweite betriebliche Berufsausbildung beginnen, miterfasst.“<sup>10</sup>

## Methodische Anmerkungen

Die Ergebnisse basieren auf dem „Datensystem Auszubildende“ des Bundesinstituts für Berufsbildung, das auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder erstellt wird. Der Stichtag für die Erhebung ist der 31. Dezember des betreffenden Jahres.<sup>11</sup>

Die 25 häufigsten Ausbildungsberufe werden anhand der Anzahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge im Jahr 2023 ermittelt, die am Stichtag (31.12.2023) noch bestehen.<sup>12</sup>

Zu beachten ist zudem, dass in der Erhebung der persönlichen Angaben Geschlecht nur als binäre Kategorie erfasst wird. Das bedeutet, dass lediglich „Frauen“ und „Männer“ als Analysekatoren vorliegen.

---

10 Statistisches Bundesamt (2024): Bildung, Forschung und Kultur. Berufliche Bildung 2023. Statistischer Bericht – Berufsbildungsstatistik 2023, Excel, Tabellenblatt: Informationen zur Statistik.

11 Vgl. Uhly, Alexandra/Schmidt, Robyn/Kroll, Stephan (2024): Erläuterungen zum Datensystem Auszubildende (DAZUBI) – Auszubildenden- Daten, Berufsmerkmale, Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung, S. 10.

12 A. a. O.

## Datentabelle zur Grafik

Tabelle BI-Segregation-01

Die 25 häufigsten Ausbildungsberufe mit den meisten Neuabschlüssen <sup>1)</sup> in <b>Deutschland</b> (2023), in absoluten Zahlen und Prozent				
Die 25 häufigsten Ausbildungsberufe	Frauen	Männer	Insgesamt	Frauenanteil
	absolute Angaben			Prozent
Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement	16.089	6.549	22.638	71,1
Kraftfahrzeugmechatiker*in	1.506	21.033	22.539	6,7
Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel	9.951	11.175	21.126	47,1
Verkäufer*in	9.936	9.945	19.881	50,0
Fachinformatiker*in	1.926	16.920	18.846	10,2
Medizinische*r Fachangestellte*r	15.591	831	16.422	94,9
Industriekaufmann/-kauffrau	8.436	7.713	16.149	52,2
Elektroniker*in	471	14.292	14.763	3,2
Anlagenmechaniker*in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik	372	14.244	14.616	2,5
Zahnmedizinische*r Fachangestellte*r	12.276	576	12.852	95,5
Industriemechaniker*in	741	10.257	10.998	6,7
Kaufmann/Kauffrau für Groß- und Außenhandelsmanagement	3.735	6.432	10.167	36,7
Fachkraft für Lagerlogistik	1.260	8.400	9.660	13,0
Mechatroniker*in	657	8.112	8.769	7,5
Bankkaufmann/-kauffrau	4.035	4.689	8.724	46,3
Tischler*in	1.506	6.042	7.548	20,0
Elektroniker*in für Betriebstechnik	414	7.074	7.488	5,5
Koch/Köchin	1.899	5.418	7.317	26,0
Hotelfachmann/-fachfrau	4.518	2.430	6.948	65,0
Verwaltungsfachangestellte*r	4.734	2.046	6.780	69,8
Steuerfachangestellte*r	4.143	2.529	6.672	62,1
Friseur*in	4.155	2.142	6.297	66,0
Maler*in und Lackierer*in	1.374	4.866	6.240	22,0
Fachlagerist*in	573	4.812	5.385	10,6
Automobilkaufmann/-kauffrau	2.085	3.189	5.274	39,5
<b>Gesamt (25 häufigste Ausbildungsberufe)</b>	<b>112.383</b>	<b>181.716</b>	<b>294.099</b>	<b>38,2</b>
Alle Neuabschlüsse im Jahr 2023	170.715	302.523	473.238	36,1
Anteil der 25 häufigsten Berufe an allen Neuabschlüssen in 2023 (in Prozent)	65,8	60,1	62,1	
<b>Datenquelle:</b> BIBB, Datensystem Auszubildende, eigene Berechnungen				
<b>Bearbeitung:</b> WSI GenderDatenPortal 2025				
<b>Anmerkungen:</b>				
1) Anzahl der im Jahr 2023 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge, die am 31.12.2023 noch Bestand hatten.				

## Literatur

Barlovic, Ingo/Ullrich, Denise/Wieland, Clemens (2023): Ausbildungsperspektiven nach Corona. Eine repräsentative Befragung von Jugendlichen 2023. Bertelsmann Stiftung, Gütersloh,

<https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/ausbildungsperspektiven-nach-corona>, letzter Zugriff: 18.02.2025.

Bächmann, Ann-Christin/Kleinert, Corinna/Schels, Brigitte (2024): Anhaltende berufliche Geschlechtersegregation: In Ost wie West arbeiten Frauen und Männer häufig in unterschiedlichen Berufen. (IAB-Kurzbericht 03/2024), Nürnberg,

<https://iab.de/publikationen/publikation/?id=1972000>, letzter Zugriff: 18.02.2025.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2025): Berufsbildungsbericht 2024, Bonn,

<https://www.bmbf.de/DE/Bildung/Ausbildung/Berufsbildungsbericht/berufsbildungsbericht.html?>, letzter Zugriff: 18.02.2025.

Deutscher Gewerkschaftsbund (2024): Mehr Qualität und bessere Praxis in der Berufsorientierung. Positionspapier,

[https://www.dgb.de/fileadmin/download\\_center/Positionen\\_und\\_Thesen/V2\\_DGB-Positionspapier\\_Berufsorientierung.pdf](https://www.dgb.de/fileadmin/download_center/Positionen_und_Thesen/V2_DGB-Positionspapier_Berufsorientierung.pdf), letzter Zugriff: 18.02.2025.

DGB-Jugend (2022): Ausbildungsreport. Schwerpunkt: Berufsorientierung, 2022.

DGB-Bundesvorstand, Berlin,

<https://jugend.dgb.de/ausbildung/ausbildungsreport/++co++33418124-e9c1-11ed-8e96-001a4a16011a>, letzter Zugriff: 18.02.2025.

Faulstich-Wieland, Hannelore/Scholand, Barbara (2017): Gendersensible Berufsorientierung – Informationen und Anregungen. Eine Handreichung für Lehrkräfte, Weiterbilder/innen und Berufsberater/innen, Hans-Böckler-Stiftung, Working-Paper Forschungsförderung Nr. 34/2017,

[https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync\\_id=HBS-006577](https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-006577),

letzter Zugriff: 18.02.2025.

Hausmann, Ann-Kathrin/Kleinert, Corinna (2014): Berufliche Segregation auf dem Arbeitsmarkt: Männer- und Frauendomänen kaum verändert, IAB-Kurzbericht 9/2014,

<http://doku.iab.de/kurzber/2014/kb0914.pdf>, letzter Zugriff: 18.02.2025.

Pfahl, Svenja/Unrau, Eugen/Wittmann, Maike (2023): Frauen- und Männeranteil an dualer Ausbildung nach Berufsbereichen 2021. In: WSI-GenderDatenPortal.

Pfahl, Svenja/Wittmann, Maike (2023): Horizontale Segregation des Arbeitsmarktes 2022. In: WSI-GenderDatenPortal.

Statistisches Bundesamt (2024): Bildung, Forschung und Kultur. Berufliche Bildung 2023. Statistischer Bericht – Berufsbildungsstatistik 2023, Excel, Tabellenblatt: Informationen zur Statistik,  
[https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Berufliche-Bildung/Publikationen/\\_publikationen-innen-berufliche-bildung.html](https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Berufliche-Bildung/Publikationen/_publikationen-innen-berufliche-bildung.html),  
Letzter Zugriff: 18.02.2025.

Uhly, Alexandra/Schmidt, Robyn/Kroll, Stephan (2024): Erläuterungen zum Datensystem Auszubildende (DAZUBI) – Auszubildenden- Daten, Berufsmerkmale, Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung. Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31.12.), Berichtsjahr: 2023,  
[https://www.bibb.de/dokumente/pdf/dazubi\\_daten.pdf](https://www.bibb.de/dokumente/pdf/dazubi_daten.pdf), letzter Zugriff: 18.02.2025.

Weusthoff, Anja (2018): Wie können Ausbildung und Qualifizierung im Zuge der Digitalisierung die Geschlechtersegregation am Arbeitsmarkt aufbrechen?  
In: Ahlers, Elke et al. (2018): Genderaspekte der Digitalisierung der Arbeitswelt, Arbeitspapier Nr. 311/2018 der Hans-Böckler-Stiftung, S.40–44.  
[https://www.boeckler.de/pdf/p\\_arbp\\_311.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/p_arbp_311.pdf), letzter Zugriff 18.02.2025.

[www.wsi.de/genderdatenportal](http://www.wsi.de/genderdatenportal)