Forschungs- und Arbeitsergebnisse aus dem Bundesinstitut für Berufsbildung | September

REPORT 3|2026

Inhalt

- Einleitung
- Berufliche Ausbildungssegmente
  - Theoretische Fundierung
    - Unterschiede in den Fähigkeiten
    - Unterschiede in Bindung, Gratifikationen und Allokation
  - Methodisches Vorgehen
  - Beschreibung der Segmente
  - Geschlechterzusammensetzung in den Segmenten
- Stabilität der Ausbildungsverhältnisse in den beruflichen Ausbildungssegmenten
- Zusammenfassung und Implikationen
- Literaturverzeichnis
- Anhang

Anett Friedrich | Filiz Koneberg | Daniela Rohrbach-Schmidt

Fähigkeitsprofile und berufliche Ausbildungssegmente

Eine Typisierung zur Analyse dualer und schulischer Berufsbildung

Die berufliche Bildung ist mehrfach segmentiert. Die Forschung verwendet oft grobe Unterscheidungen etwa zwischen der dualen Ausbildung nach dem Berufsbildungsgesetz oder der Handwerksordnung (BBiG/HwO) und der sogenannten schulischen Berufsausbildung. Bislang gibt es keine theoretisch fundierte Einteilung der Gesamtheit der Ausbildungsberufe in berufliche Segmente. Der vorliegende BIBB Report beschreibt die Ergebnisse von Analysen zu 338 betrieblichen und schulischen Ausbildungsberufen. Diese Ergebnisse deuten auf vier Ausbildungssegmente hin, die in unterschiedlichem Maß berufsspezifische und betriebsspezifische Fähigkeiten mit geringeren oder höheren kognitiven Anforderungen vermitteln. Diese Segmente unterscheiden sich in der durchschnittlichen Wichtigkeit von Investitions- und Produktionsorientierung der Ausbildung (Bindung), Ausbildungsvergütung und sozialem Prestige (Gratifikationen) sowie dem Anteil von Auszubildenden mit niedrigeren oder höheren Schulabschlüssen. Ergänzende Analysen zeigen, dass die Segmente unterschiedlich stark von Frauen und Männern besetzt und in unterschiedlichem Maße geschlechtersegregiert sind. Zudem weisen sie deutliche Unterschiede im Risiko für vorzeitige Vertragslösungen auf. Insgesamt zeigen sich ungleiche Zugangschancen und Risiken für instabilere Ausbildungsverhältnisse zwischen den Ausbildungssegmenten. Analysen von Ausbildungssegmenten stellen eine Ergänzung zu detaillierten Untersuchungen einzelner Berufe und Untersuchungen von Unterschieden in Abhängigkeit von Merkmalen auf der Berufsebene dar. Mithilfe der Segmente könnten die Funktionsweisen der beruflichen Bildung sichtbarer gemacht werden, um Ansatzpunkte für Maßnahmen in Bereichen mit besonderen Problemlagen zu identifizieren.

Bundesinstitut für Berufsbildung

Einleitung

Die berufliche Ausbildung spielt in Deutschland eine zentrale Rolle für den Qualifikationserwerb und Arbeitsmarkterfolg. Das gilt sowohl für Individuen als auch für die Fachkräftesicherung der Betriebe. Die (meist) jungen Menschen, die sich für eine berufliche Ausbildung interessieren, können zwischen vielfältigen Ausbildungsberufen im dualen und im sogenannten schulischen System wählen. Die verschiedenen Ausbildungsberufe sind sehr heterogen in ihren Anforderungen und Beschäftigungsperspektiven. Die Wahl des Ausbildungsberufs ist von großer Bedeutung, denn spätere Arbeitsmarktchancen und -risiken sind in hohem Maße von dem erlernten Beruf geprägt (vgl. Haupt/Ebner 2020; Konietzka 1999). Daneben zeigen sich bereits beim Zugang zu den verschiedenen Ausbildungsberufen und hinsichtlich ihres erfolgreichen Abschlusses deutliche soziale Ungleichheiten, z. B. je nach schulischer Vorbildung (vgl. Friedrich/Protsch/Rohrbach-Schmidt 2025; Protsch/Solga 2016).

Studien zeigen, dass Ausbildung nicht gleich Ausbildung ist. Das in der Forschung oftmals verwendete Aggregat „Berufsausbildung" ist mehrfach segmentiert – beispielsweise sowohl entlang verschiedener Ausbildungsinstitutionen (duale vs. schulische Ausbildungen) (vgl. Weitz/Ludwig-Mayerhofer 2024; Koneberg/Fank 2024; Zöller 2015) und der Berufsausbildung mit und ohne berufliche Höherqualifizierung (vgl. Hall 2020) als auch innerhalb der dualen Berufsausbildung, z. B. horizontal hinsichtlich der Geschlechtstypik der Ausbildungsberufe (vgl. Baethge 2010; Hall 2012) oder vertikal entlang der typischen schulischen Vorbildung in den Ausbildungsberufen (vgl. Baethge 2010; Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2016, S. 110ff.). Bislang gibt es jedoch keine theoretisch fundierte Einteilung der Gesamtheit der Ausbildungsberufe in berufliche Segmente. Dabei würde eine solche Einteilung eine gute Möglichkeit darstellen, die Vielfalt der beruflichen Bildung differenziert, aber gebündelter als auf Einzelberufsebene zu beschreiben und damit verbundene soziale Ungleichheiten beim Übergang in die Ausbildung oder am Arbeitsmarkt besser zu verstehen.

In den klassischen Arbeitsmarktsegmentationsansätzen kommt dem erworbenen Humankapital eine zentrale Rolle zu. Es wird angenommen, dass die berufliche Bildung vor allem berufsspezifisches Humankapital vermittelt und diese erworbenen Fähigkeiten und Kenntnisse den Zugang zu berufsfachlichen Arbeitsmärkten ermöglichen (vgl. Sengenberger 1987, S. 84). Verschiedene Studien zeigen allerdings, dass Ausbildungsberufe nicht nur berufsspezifisches, sondern auch betriebsspezifisches und generelles Humankapital vermitteln (vgl. Eggenberger/Rinawi/Backes-Gellner 2018; Menze 2019; Jansen/Grip/Kriechel 2017; Schweri/Aepli/Kuhn 2021). Dabei unterscheiden sich auch die kognitiven Anforderungen, die an Auszubildende gestellt werden (vgl. Friedrich/Rohrbach-Schmidt/Sander 2023).

Bisher wurde die Gesamtheit der Ausbildungsberufe in Deutschland noch nicht umfassend dahingehend beschrieben, welche unterschiedlichen Fähigkeitsprofile jeder Beruf konkret aufweist. Darüber hinaus war bislang nicht bekannt, ob diese Fähigkeitsprofile – ähnlich wie in Segmentationsansätzen für den Arbeitsmarkt argumentiert – mit unterschiedlichem Grad der Bindung zwischen Auszubildenden und Betrieben, Gratifikationen und Allokationsmustern in Verbindung stehen – und sich somit verschiedene berufliche Ausbildungssegmente identifizieren lassen (vgl. Sengenberger 1987, S. 84). In der Studie „Skill profiles of training occupations and occupational segmentation of vocational education and training in Germany" (vgl. Koneberg/Rohrbach-Schmidt/Friedrich 2025) wurde deshalb erstmals untersucht, inwiefern 338[1] duale und schulische Ausbildungsberufe in Deutschland ähnliche Fähigkeitsprofile aufweisen und ob mit diesen Fähigkeitsprofilen typische Muster von Bindung, Gratifikationen und der Zusammensetzung nach schulischer Vorbildung einhergehen. Dieser BIBB Report fasst zentrale Inhalte und Ergebnisse der Studie zusammen und ergänzt diese um weitere Auswertungen.

Das folgende Kapitel stellt das Segmentierungskonzept vor und geht kurz auf die theoretische Fundierung sowie auf das methodische Vorgehen zur Abgrenzung der Segmente ein. Anschließend werden die Segmente hinsichtlich der zu ihnen gehörenden Ausbildungsberufe und ihrer Auszubildendenzahlen beschrieben. In einem weiteren Abschnitt werden die Analysen aus der Studie um Auswertungen zur Geschlechterzusammensetzung in den Segmenten erweitert. Im nächsten Kapitel werden neue Auswertungen zur Stabilität der Ausbildungsverhältnisse in den Segmenten präsentiert. Dabei liegt der Fokus darauf, ob mit der Ausbildung in den Segmenten unterschiedliche Risiken für eine vorzeitige Vertragslösung einhergehen. Das letzte Kapitel fasst die Ergebnisse zusammen und diskutiert die Implikationen für Politik und Praxis und weiteren Forschungsbedarf.

1 Für Informationen zu den berücksichtigten Berufen siehe Kapitel „Methodisches Vorgehen".

Berufliche Ausbildungssegmente

Theoretische Fundierung

Der theoretische Rahmen stützt sich auf die Segmentierungstheorien, die für den Arbeitsmarkt entwickelt wurden (vgl. Doeringer/Piore 1985; für Deutschland siehe Lutz/Sengenberger 1974; Blossfeld/Mayer 1988). Diese Theorien argumentieren, dass der Arbeitsmarkt kein einheitlicher Markt, sondern in Segmente mit ungleichen Arbeitsmarktbedingungen unterteilt ist. Die Segmente unterscheiden sich hinsichtlich der Art des erforderlichen Humankapitals, d. h., ob eher allgemeine, berufsspezifische oder betriebsspezifische Fähigkeiten benötigt werden. Die Unterschiede in den Anforderungen an das Humankapital stehen im Zusammenhang mit unterschiedlichen Graden der Bindung zwischen Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen und Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen (vgl. Sengenberger 1987, S. 84) und sind mit typischen Gratifikationen verbunden, z. B. niedrige gegenüber hohen Durchschnittslöhnen und Risiken der Arbeitslosigkeit. Die Unterschiede in den Anforderungen an das Humankapital prägen schließlich auch die Zuteilung (Allokation) bzw. die Zugangschancen der Arbeitnehmer/-innen zu den Arbeitsplätzen in einem Segment (etwa in Abhängigkeit ihrer Qualifikationen).

Die theoretischen Annahmen der Arbeitsmarktsegmentierung lassen sich nicht direkt auf den Kontext der beruflichen Bildung übertragen, da sich der Arbeitsmarkt und das Berufsbildungssystem hinsichtlich ihres Zwecks (Beschäftigung vs. Qualifizierung), der beteiligten Akteure/Akteurinnen (Arbeitnehmer/-innen vs. Auszubildende) und der institutionellen Regulierung (Arbeitsverträge vs. Ausbildungsverträge) deutlich unterscheiden. Dennoch lässt sich, wie im folgenden Abschnitt dargelegt wird, die Kernidee von Segmenten mit unterschiedlichen Anforderungen an das (hier: zu erwerbende) Humankapital und die damit verbundenen Unterschiede in Bezug auf Bindung, Gratifikationen und sozialen Zugang auf die berufliche Bildung anwenden.

Unterschiede in den Fähigkeiten

In der Forschung wird die berufliche Bildung oft als Vermittlung vor allem berufsspezifischer Fähigkeiten verstanden (vgl. McNally/Ventura/Virtanen 2020). Verschiedene Studien zeigen jedoch, dass in Ausbildungsberufen nicht nur berufsspezifisches, sondern auch betriebsspezifisches und generelles Humankapital erworben werden kann und die Ausbildungsberufe sich „vertikal" im Anforderungsniveau unterscheiden:

Der Umfang der vermittelten *berufsspezifischen* Fähigkeiten variiert erheblich. Die Berufsspezifität beschreibt, wie breit das berufliche Einsatzfeld der Ausbildung ist, d. h., in welchem Maße die in der Ausbildung erworbenen Fähigkeiten auch in anderen Berufen eingesetzt werden können (vgl. Menze 2019). Denn innerhalb des erlernten Berufs können berufsspezifische Fähigkeiten „nicht nur im jeweiligen Ausbildungsbetrieb, sondern auch in anderen Betrieben produktiv genutzt werden" (Menze 2019, S. 73). Einige Ausbildungsberufe vermitteln in hohem Maße berufsspezifische Fähigkeiten, z. B. IT-Berufe, während bei anderen Berufen der Anteil berufsspezifischer Fähigkeiten eher geringer ist, z. B. kaufmännische Ausbildungsberufe (vgl. Fank 2025; für die Schweiz siehe Eggenberger/Rinawi/Backes-Gellner 2018; Grønning/Kriesi 2022).

Darüber hinaus vermitteln Ausbildungsberufe Fähigkeiten mit unterschiedlichem Grad an *betriebsspezifischem* Humankapital. Die verschiedenen Strukturmodelle der Ausbildungsberufe ermöglichen es den Ausbildungsbetrieben, die Ausbildungsinhalte in unterschiedlichem Maße an die betriebsspezifischen Bedürfnisse anzupassen (vgl. Schwarz u. a. 2015; Jansen/Grip/Kriechel 2017; Pilz 2012; Schweri/Aepli/Kuhn 2021). So lassen beispielsweise Ausbildungsberufe mit „Wahlqualifikationen" (z. B. Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel) oder „Fachrichtungen" (z. B. Gärtner/-in) eine betriebsspezifische Differenzierung der Ausbildungsinhalte zu, wohingegen bei sogenannten Monoberufen (z. B. Steuerfachangestellte/-r) die Lern- und Prüfungsinhalte für alle Betriebe gleich sind und damit weniger Möglichkeiten bestehen, sie an die betrieblichen Bedarfe anzupassen.

Schließlich sind Ausbildungsberufe hinsichtlich des *kognitiven Niveaus der zu erlernenden Fähigkeiten* nicht gleich anspruchsvoll (vgl. Friedrich/Rohrbach-Schmidt/Sander 2023; für die Schweiz siehe Stalder 2011; für die Niederlande Muja u. a. 2019). Studien zeigen, dass beispielsweise eine Ausbildung als Hauswirtschaftshelfer/-in bzw. -assistent/-in oder Altenpflegehelfer/-in geringere kognitive Anforderungen an die Auszubildenden stellt als eine Ausbildung zum/zur Chemielaboranten/-laborantin oder Pharmazeutisch-technischen Assistenten/Assistentin.

Einige Studien haben die Unterschiede zwischen ausgewählten Ausbildungsberufen in Bezug auf die Berufsspezifität, die Betriebsspezifität oder die kognitiven Anforderungen untersucht. Die Analysen von Koneberg/Rohrbach-Schmidt/Friedrich 2025 zeigen erstmals, wie sich Ausbildungsberufe in allen drei Dimensionen unterscheiden (siehe Abschnitt „Beschreibung der Segmente", vgl. Koneberg/Rohrbach-Schmidt/Friedrich 2025).

▸ Unterschiede in Bindung, Gratifikationen und Allokation

Ausbildungsberufe weisen Unterschiede 1) im Grad der Bindung zwischen Betrieben und Auszubildenden, 2) in den damit verbundenen Gratifikationen und 3) in den Zugangschancen nach schulischer Vorbildung auf:

1. In Bezug auf den Grad der Bindung zwischen Betrieben und Auszubildenden zeigt die bildungsökonomische Literatur, dass dieser davon abhängt, ob die ausbildenden Betriebe eher investitions- oder produktionsorientiert ausbilden (vgl. Merrilees 1983; Lindley 1975). Daraus wird abgeleitet: Je ausgeprägter die Investitionsstrategie der ausbildenden Betriebe ist, desto eher sollten sie daran interessiert sein, ihre Investitionen durch eine längerfristige Bindung der Auszubildenden an den Betrieb zu sichern (vgl. Dionisius u. a. 2009). Bei einer produktionsorientierten Strategie sollte die Bindung dagegen geringer sein. Untersuchungen zeigen, dass sich Ausbildungsberufe darin unterscheiden, ob ihre Ausbildung eher produktionsorientiert oder investitionsorientiert ist (Dionisius u. a. 2009; Rohrbach-Schmidt/Uhly 2015; Wenzelmann/Schönfeld 2022).

2. Ausbildungsberufe unterscheiden sich hinsichtlich der mit ihnen verbundenen Gratifikationen für die Auszubildenden. Zum einen erhalten Auszubildende in den verschiedenen Ausbildungsberufen unterschiedlich hohe Ausbildungsvergütungen (vgl. Schönfeld/Wenzelmann 2026). Zum anderen unterscheidet sich das mit den verschiedenen Ausbildungsberufen verbundene soziale Ansehen (etwa bei Eltern oder Freunden/Freundinnen) deutlich (vgl. Ebner/Rohrbach-Schmidt 2021; für die Schweiz siehe Abrassart/Wolter 2020). Die Höhe der Gratifikationen in den verschiedenen Berufen stimmt auf diesen beiden Dimensionen – der materiellen und der symbolischen – nicht immer miteinander überein (vgl. Ebner/Krüger/Rohrbach-Schmidt 2023).

3. Zuletzt unterscheiden sich Ausbildungsberufe hinsichtlich der Zusammensetzung nach schulischer Vorbildung der Auszubildenden, da sie für Bewerber/-innen mit unterschiedlichen schulischen Qualifikationen nicht gleichermaßen zugänglich oder interessant sind (vgl. Holtmann/Menze/Solga 2021; Beicht/Walden 2014; Schels/Abraham 2023). Insbesondere diejenigen ohne oder mit niedrigeren Schulabschlüssen werden häufig aufgrund institutioneller Barrieren oder Einstellungspräferenzen von Ausbildungsbetrieben von bestimmten Ausbildungsberufen ausgeschlossen (vgl. Protsch 2014; Protsch/Solga 2016; Friedrich/Protsch/Rohrbach-Schmidt 2025).

Angelehnt an die Segmentationstheorien des Arbeitsmarktes kann erwartet werden, dass die genannten Ausbildungsbedingungen systematisch mit den in den Ausbildungsberufen vermittelten Fähigkeitsprofilen zusammenhängen. Die Studie zeigt, dass die Fähigkeitsprofile – ähnlich wie in Segmentationsansätzen argumentiert – mit unterschiedlichen Graden der Bindung zwischen Auszubildenden und Betrieben, Gratifikationen und hinsichtlich der Qualifikationsstruktur von Auszubildenden (Zusammensetzung nach schulischer Vorbildung) in Verbindung stehen (siehe Abschnitt „Beschreibung der Segmente“).

▸ Methodisches Vorgehen

Die Grundlage der Analyse beruflicher Segmentierung bildet ein neuer Datensatz zur Heterogenität der Ausbildungsberufe (im Folgenden: Datensatz „Ausbildungsberufe 2019“), der die Fähigkeiten und Merkmale von 338 vollqualifizierenden Ausbildungsberufen in Deutschland beschreibt. Dieser Ausbildungsberufsdatensatz umfasst 317 der 325 anerkannten dualen Ausbildungsberufe nach Berufsbildungsgesetz/Handwerksordnung (BBiG/HwO) gemäß Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe (Stand 2019)[2] und die 21 größten Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialberufe (GES-Berufe) (vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung 2025, S. 76). Die GES-Berufe machen einen großen Teil des Ausbildungsgeschehens in den sogenannten schulischen Ausbildungsberufen aus (vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung 2025, S. 79; Zöller 2018).

Im ersten Schritt der Analyse werden die Fähigkeitsprofile der 338 Ausbildungsberufe mithilfe latenter Profilanalysen (vgl. Spurk u. a. 2020; Bacher/Vermunt 2010) auf Basis der Merkmale Berufsspezifität, Betriebsspezifität und kognitives Anforderungsniveau identifiziert. Die Berufsspezifität der Ausbildungsberufe basiert auf einem Maß von Vicari und Unger (2020), das die Spezifität der Berufe mithilfe der Anteile der sich überschneidenden Kernkompetenzen zwischen Berufen misst. Die Betriebsspezifität der Berufe wird in Anlehnung an Jansen/Grip/Kriechel (2017) über das Strukturmodell der Ausbildung gemessen (vgl. Schwarz u. a. 2015; Datengrundlage ist das Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe 2019). In den Monoberufen ist

2 Es wurden acht duale Ausbildungsberufe ausgeschlossen: sieben ohne gültige Ausbildungsordnung im Jahr 2019 und der Beruf Schiffmechaniker/-in, der durch die Maritime Berufsausbildungsordnung geregelt ist.

die Betriebsspezifität am geringsten, gefolgt von Berufen mit Schwerpunkten, Berufen mit Fachrichtungen und Berufen mit Wahlqualifikation mit der höchsten Betriebsspezifität. Das kognitive Anforderungsniveau wird mittels eines Indikators des Berufspsychologischen Service (BPS) der Bundesagentur für Arbeit operationalisiert, welcher „das Niveau der kognitiven Fähigkeiten, das zum erfolgreichen Erlernen und Ausüben eines Berufs benötigt wird“ (Friedrich/Rohrbach-Schmidt/Sander 2023, S. 16), widerspiegelt und dem BIBB vorliegt.

Im zweiten Schritt werden Zusammenhänge[3] zwischen den Fähigkeitsprofilen und Bindung sowie Gratifikationen und Qualifikationen untersucht. Diese werden wie folgt operationalisiert: Die durchschnittliche Bindung der Auszubildenden an den Betrieb im Beruf wird operationalisiert mit den abgefragten Investitions- und Produktionsmotiven der Ausbildung der BIBB-Befragung zu Kosten und Nutzen der betrieblichen Ausbildung (Pfeifer u. a. 2021). Die Gratifikationen während der Ausbildung werden über die durchschnittlichen Ausbildungsvergütungen im Beruf (auf Basis der Berufsbildungsstatistik, bzw. BERUFENET) und das soziale Ansehen der Ausbildungsberufe wird auf Basis einer BIBB-Erhebung zum Berufsprestige (vgl. Ebner/Rohrbach-Schmidt 2021) gemessen. Der Zugang in die Segmente wird über die schulische Vorbildung der Auszubildenden im Beruf erfasst (ebenfalls auf Basis der Berufsbildungsstatistik; für die Schulberufe anhand einer Sonderauswertung der amtlichen Schulstatistik).

Für die Auswertung zur Geschlechterzusammensetzung werden ebenfalls Daten der Berufsbildungsstatistik (für die dualen Berufe) und Informationen aus der Fachserie 11 Bildung und Kultur, Reihe 2 Berufliche Schulen (Schulberufe) verwendet.

Zur Untersuchung der Stabilität der Ausbildungsverhältnisse werden die Vertragslösungsquoten in den Berufen herangezogen. Diese geben den Anteil der vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge an den begonnenen Ausbildungsverträgen der dualen Berufsausbildung in den Berufen an. Die Analysen greifen auf die Lösungsquote zurück, die nach dem Schichtmodell berechnet wurde (vgl. Uhly/Schmidt/Kroll 2025). Die mittleren Vertragslösungsquoten je Segment und im Gesamtdurchschnitt sind mit der Anzahl der begonnenen Verträge in den zugehörigen Berufen gewichtet, um die „Größe“ der Berufe zu berücksichtigen. Als Datengrundlage dient auch hierfür die Berufsbildungsstatistik.

Weitere Details zu den Datengrundlagen und verwendeten Merkmalen können dem Anhang entnommen werden.

▸ Beschreibung der Segmente

Die Ergebnisse der latenten Profilanalyse ergeben vier Fähigkeitsprofile (vgl. Abbildung 1, linke Seite).

Im Fähigkeitsprofil 1 weisen die Ausbildungsberufe ein überdurchschnittliches Maß an beruflicher Spezifität auf. Zudem zeichnet sich das Fähigkeitsprofil durch Berufe mit geringer Betriebsspezifität aus. Das durchschnittliche kognitive Anforderungsniveau der Ausbildungsberufe ist in diesem Profil niedriger, obwohl ihm auch vereinzelt Berufe mit mittleren Anforderungen zugeordnet sind. Das Fähigkeitsprofil 1 wird deshalb als berufsspezifisches Profil mit geringen bis mittleren kognitiven Anforderungen bezeichnet.

Das Fähigkeitsprofil 2 zeichnet sich ebenfalls durch eine überdurchschnittliche berufliche Spezifität und eine unterdurchschnittliche Betriebsspezifität aus. Die Ausbildungsberufe in diesem Profil haben allerdings anders als im Profil 1 häufig ein hohes kognitives Anforderungsniveau. Das Fähigkeitsprofil 2 wird daher als berufsspezifisches Profil mit hohen kognitiven Anforderungen bezeichnet.

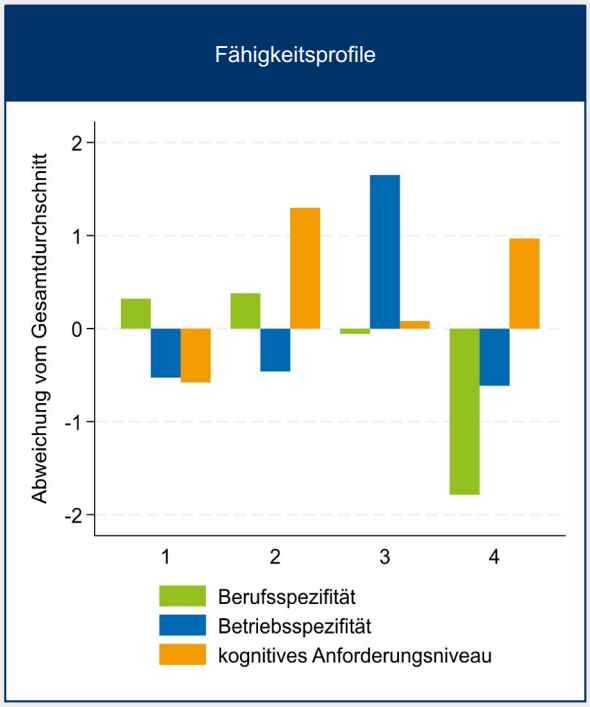
Die Ausbildungsberufe im Fähigkeitsprofil 3 zeichnen sich vor allem durch eine hohe Betriebsspezifität aus. Alle Ausbildungsberufe in diesem Profil weisen Differenzierungsmöglichkeiten der Curricula auf, beinhalten also entweder Fachrichtungen oder Wahlqualifikationen. Die Berufe weisen sowohl hinsichtlich der berufsspezifischen Fähigkeiten als auch der kognitiven Anforderungen ein durchschnittliches Niveau auf. Das Fähigkeitsprofil 3 wird deshalb als betriebsspezifisches Profil bezeichnet.

Das Fähigkeitsprofil 4 versammelt Berufe mit einer im Vergleich zum Gesamtdurchschnitt sehr geringen Berufsspezifität und einer geringen Betriebsspezifität. In dem Profil sind also Berufe versammelt, die stärker als in den anderen Profilen allgemeine Fähigkeiten vermitteln. Zudem zeichnen sich die Ausbildungsberufe in diesem Profil durch höhere kognitive Anforderungsniveaus aus. Das Fähigkeitsprofil 4 wird deshalb als das Profil mit hohen kognitiven Anforderungen bezeichnet.

Die vier Fähigkeitsprofile unterscheiden sich erheblich in der Anzahl der zugehörigen dualen und schulischen Ausbildungsberufe (Abbildung 1, rechte Seite). Duale Berufe kommen in allen vier Profilen vor, Schulberufe sind nur in den berufsspezifischeren Profilen 1

3 In der Studie werden Kruskal-Wallis-Tests verwendet, gefolgt von Dunn-Post-hoc-Tests mit Bonferroni-Korrektur (vgl. Dinno 2015; Dunn 1964), um zu überprüfen, ob sich die Mittelwertunterschiede auf den Merkmalen zwischen den Segmenten statistisch signifikant voneinander unterscheiden.

Abbildung 1: Steckbriefe der Fähigkeitsprofile



1 Berufsspezifisch mit geringen/mittleren kognitiven Anforderungen

Ausbildungsberufe: 174
Dual: 160 I GES: 14

Beispielberufe:
Fachkraft für Lagerlogistik, Fachlagerist/-in, Altenpfleger/-in, Sozialassistent/-in

Neue Auszubildende 2019:
338.192 (49,2 %)

2 Berufsspezifisch mit hohen kognitiven Anforderungen

Ausbildungsberufe: 44
Dual: 37 I GES: 7

Beispielberufe:
Informationselektroniker/-in, Mathematisch-technische/-r Softwareentwickler/-in, Pharmazeutisch-technische/-r Assistent/-in, Erzieher/-in

Neue Auszubildende 2019:
87.983 (12,8 %)

3 Betriebsspezifisch

Ausbildungsberufe: 82
Dual: 82 I GES: 0

Beispielberufe:
Gärtner/-in, Verwaltungsfachangestellte/-r, Fachinformatiker/-in, Verkäufer/-in

Neue Auszubildende 2019:
193.480 (28,1 %)

4 Hohe kognitive Anforderungen

Ausbildungsberufe: 38
Dual: 38 I GES: 0

Beispielberufe:
Kaufmann/Kauffrau für E-Commerce, Augenoptiker/-in, Industriemechaniker/-in, Industriekaufmann/-kauffrau

Neue Auszubildende 2019:
68.281 (9,9 %)

Quelle: Datensatz „Ausbildungsberufe 2019". Eigene Berechnungen

und 2 enthalten. Profile 3 und 4 bestehen nur aus dualen Berufen.

Fähigkeitsprofil 1 ist das größte Profil und umfasst mehr als die Hälfte der 338 Ausbildungsberufe (174; davon 160 duale und 14 GES-Berufe) und auch knapp die Hälfte (49,2 %) der neuen Auszubildenden im Jahr 2019. Beispiele für Ausbildungsberufe in diesem Profil sind Fachkraft für Lagerlogistik (dual) und Altenpfleger/-in (schulisch).

Fähigkeitsprofil 2 ist deutlich kleiner als Fähigkeitsprofil 1: Es umfasst 44 Ausbildungsberufe (37 duale, 7 GES-Berufe) und 12,8 Prozent der neuen Auszubildenden. Zu den Ausbildungsberufen in diesem Profil gehören z. B. Informationselektroniker/-in (dual) oder Erzieher/-in (schulisch).

Fähigkeitsprofil 3 ist mit 82 (nur dualen) Berufen und 28,1 Prozent der neuen Auszubildenden das zweitgrößte Profil. Beispiele für Ausbildungsberufe in diesem Profil sind Gärtner/-in und Verwaltungsfachangestellte/-r.

Fähigkeitsprofil 4 ist das kleinste Profil mit nur 38 Ausbildungsberufen und einem Anteil von 9,9 Prozent der neuen Auszubildenden. Das Profil umfasst ausschließlich duale Ausbildungsberufe wie Kaufmann/Kauffrau für E-Commerce und Industriekauffrau/-mann.

Wie auf Basis segmentationstheoretischer Argumente erwartet, zeigen sich empirisch in Abhängigkeit der Fähigkeitsprofile ungleiche Ausbildungsbedingungen (siehe Abbildung 2 in Koneberg/Rohrbach-Schmidt/Friedrich 2025, S. 12): Je nach Fähigkeitsprofil unterscheidet sich der Grad der Bindung, der Gratifikationen und die Zusammensetzung nach schulischer Vorbildung. Im Folgenden wird daher von vier beruflichen Ausbildungssegmenten gesprochen. Tabelle 1 stellt die beruflichen Ausbildungssegmente nach Fähigkeitsprofilen und den Ausbildungsbedingungen schematisch dar.

Segment 1 mit dem berufsspezifischen Fähigkeitsprofil mit geringem bis mittlerem kognitiven Anforderungsniveau zeichnet sich durch eine mittlere Wichtigkeit einer längerfristigen Bindung der Auszubildenden an die Betriebe aus. Es bietet geringere Ausbildungsvergütungen und ein leicht unterdurchschnittliches Prestige verglichen mit dem Durchschnitt aller Ausbildungsberufe. Das Profil weist den höchsten Anteil an Auszubildenden mit mittlerem und niedrigem Schulabschluss auf, während der Anteil der Auszubildenden mit höherem Schulabschluss unter dem Durchschnitt liegt.

Tabelle 1: Ausbildungssegmente nach Fähigkeitsprofilen, Bindung, Gratifikationen und Zusammensetzung nach schulischer Vorbildung

		Fähigkeits-profile	Bindung Wichtigkeit		Gratifikationen		Schulische Vorbildung Anteil Schulabschluss		
			Investitions-orientierung	Produktions-orientierung	Ausbildungs-vergütung	Soziales Ansehen	Höherer Abschluss	Mittlerer Abschluss	Niedriger Abschluss
Ausbildungssegmente	1	Berufsspezifisch, geringe/mittlere kognitive Anforderungen	⌀	⌀	↓	↓	↓	↑	↑
	2	Berufsspezifisch, hohe kognitive Anforderungen	↑	↓	↑	↑	↑	⌀	↓
	3	Betriebs-spezifisch	↓	↑	⌀	⌀	⌀	↓	⌀
	4	Hohe kognitive Anforderungen	↑	↓	↓	↑	↑	↓	↓

Erläuterung: Ausprägungen: ⌀ = durchschnittlich; ↓ = unterdurchschnittlich; ↑ = überdurchschnittlich jeweils im Vergleich zum Durchschnitt aller Ausbildungsberufe.
Quelle: Datensatz „Ausbildungsberufe 2019". Eigene Berechnungen

In Segment 2 (berufsspezifisches Fähigkeitsprofil mit höherem kognitivem Anforderungsniveau) wird in mehr Ausbildungsberufen aus einer investitionsorientierten Strategie heraus ausgebildet, während die produktionsorientierte Strategie in diesem Segment im Vergleich zu allen anderen Segmenten am wenigsten wichtig ist. Insofern lässt sich argumentieren, dass die Bindung der Auszubildenden an die Betriebe in diesem Profil stärker ausgeprägt ist als im Durchschnitt. Das Segment bietet die höchsten Vergütungen unter allen Segmenten und das durchschnittliche Ansehen der Berufe ist hoch. Die schulische Vorbildung der Auszubildenden liegt deutlich über dem Gesamtdurchschnitt: Mehr als die Hälfte hat einen höheren Schulabschluss.

Segment 3 mit dem betriebsspezifischen Fähigkeitsprofil weist die höchste durchschnittliche Bedeutung der produktionsorientierten Strategie und die niedrigste durchschnittliche Bedeutung der investitionsorientierten Strategie auf. Die Ausbildungsvergütungen und die Werte für das berufliche Ansehen liegen im Durchschnitt. Obwohl die meisten Auszubildenden in diesem Profil einen mittleren oder höheren Schulabschluss haben (36,9 % bzw. 36,8 %), verfügen 21,7 Prozent der Auszubildenden über einen niedrigeren Schulabschluss. Das Segment ist hinsichtlich des Zugangs nach schulischer Vorbildung das heterogenste.

Segment 4 mit dem allgemeinen Fähigkeitsprofil mit hohen kognitiven Anforderungen zeichnet sich insofern durch eine starke Bindung der Auszubildenden an die Betriebe aus, als die produktionsorientierte Strategie weniger wichtig ist und dieses Segment die höchste Bedeutung hinsichtlich der investitionsorientierten Strategie aufweist. Die durchschnittliche Ausbildungsvergütung ist in diesem Segment am niedrigsten, obwohl die Ausbildungsberufe im Durchschnitt ein höheres Berufsprestige aufweisen als die Ausbildungsberufe in den Segmenten 1 und 3. Ähnlich wie in Segment 2 verfügt die Mehrheit der Auszubildenden über höhere Schulabschlüsse, während diejenigen mit niedrigeren Abschlüssen in diesem Profil unterrepräsentiert sind.

▸ Geschlechterzusammensetzung in den Segmenten

Neben der schulischen Vorbildung ist die berufliche Bildung auch hinsichtlich der Geschlechter segmentiert: Frauen sind überproportional in den GES-Berufen vertreten (vgl. Weitz/Ludwig-Mayerhofer 2024), während viele Berufe im dualen System männerdominiert sind (vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung 2025, S. 103). Anhand der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge zeigt sich, dass die Ausbildungsbeteiligung von Frauen im dualen System zurückgeht, und zwar besonders in den primären Dienstleistungsberufen (vgl. Dionisius/Kroll/Ulrich 2018). Die Zahl der Anfänger/-innen in den GES-Berufen nimmt dagegen im Zeitverlauf zu (vgl. Krüger/Rohrbach-Schmidt/Ebner 2020; Koneberg/Fank 2024). In diesem Abschnitt werden daher die Analysen ergänzt und es wird untersucht, ob sich die vier beruflichen Ausbildungssegmente hinsichtlich ihrer Geschlechterzusammensetzung unterscheiden.

Tabelle 2: Segmente nach Geschlechteranteilen und Geschlechtstypik

Segment	Ausbildungsberufe	Neue Auszubildende (Anteil an Gesamt)	Anteil Männer	Anteil Frauen	Männerdominierte Berufe	Gemischte Berufe	Frauendominierte Berufe
1	171	338.192 (49,2 %)	51,0 %	49,0 %	104 (60,8 %)	29 (17,0 %)	38 (22,2 %)
2	43	87.983 (12,8 %)	45,3 %	54,7 %	20 (46,5 %)	12 (27,9 %)	11 (25,6 %)
3	82	193.480 (28,1 %)	58,9 %	41,1 %	44 (53,7 %)	21 (25,6 %)	17 (20,7 %)
4	36	68.281 (9,9 %)	57,5 %	42,5 %	12 (33,3 %)	20 (55,6 %)	4 (11,1 %)
Gesamt	**332**	**687.936**	**53,1 %**	**46,9 %**	**180 (54,2 %)**	**82 (24,7 %)**	**70 (21,1 %)**

Hinweis: Männer- bzw. frauendominierte Berufe sind Berufe, in denen 70 Prozent und mehr der neuen Auszubildenden Männer bzw. Frauen sind. In gemischten Berufen liegen die Anteile beider Geschlechter unter 70 Prozent.
Quelle: Datensatz „Ausbildungsberufe 2019". Eigene Berechnungen

Dazu werden als erstens die Geschlechteranteile in den Segmenten dahingehend untersucht, ob die Ausbildungsplätze in den Segmenten stärker von weiblichen oder männlichen Auszubildenden besetzt sind. So kann geprüft werden, ob die Segmente nach Geschlecht segregiert sind oder ob Frauen und Männer zu ähnlichen Anteilen ausgebildet werden. Zusätzlich wird der Anteil der frauen- und männerdominierten sowie der geschlechtergemischten Ausbildungsberufe im jeweiligen Segment betrachtet. Auf diesem Weg kann geprüft werden, ob die Segmente in ihrer beruflichen Struktur stärker oder schwächer geschlechtersegregiert sind. Die Analysen beschränken sich auf 332 der insgesamt 338 Ausbildungsberufe, da es in sechs dualen Berufen im Jahr 2019 keine Neuabschlüsse gab oder diese Berufe aufgrund von fehlenden Angaben[4] nicht berücksichtigt werden konnten.

Tabelle 2 zeigt die Anzahl der neuen Ausbildungsverträge bzw. Schüler/-innen im Jahr 2019 und weist die Geschlechteranteile und die Geschlechtstypik der Berufe in den Segmenten und insgesamt aus. In die 332 Ausbildungsberufe mündeten knapp 690.000 neue Auszubildende ein, darunter mehr Männer als Frauen (53,1 vs. 46,9 %). Über die Hälfte der Ausbildungsberufe sind männerdominiert (54,2 %), während 21,1 Prozent frauendominiert sind. Ein Viertel (24,7 %) der Berufe zeichnet sich durch ein ausgeglicheneres Geschlechterverhältnis aus.

Die vier Segmente zeichnen sich durch unterschiedlich hohe Geschlechteranteile und eine unterschiedliche Geschlechtstypik aus (Tabelle 2):

Das berufsspezifische Segment 1 mit geringen bis mittleren kognitiven Anforderungen hat mit 51 Prozent bzw. 49 Prozent ähnlich viele männliche wie weibliche Auszubildende. Betrachtet man dagegen die Geschlechtstypik, zeigt sich ein weniger ausgeglichenes Bild. Überdurchschnittlich viele Ausbildungsberufe sind entweder männerdominiert (104 Berufe bzw. 60,8 %) oder frauendominiert (38 bzw. 22,2 %). Geschlechtergemischte Berufe machen in dem Segment nur 17 Prozent aus. Im Vergleich zu den anderen drei Segmenten und den 332 Berufen insgesamt zeichnet sich das Segment damit durch eine hohe Geschlechtersegregation bei den Berufen aus.

Das berufsspezifische Segment 2 mit höheren kognitiven Anforderungen an die dazugehörigen Berufe hat von allen Segmenten den höchsten Frauenanteil. Mit 54,7 Prozent beginnen hier mehr Frauen als Männer eine Ausbildung. Dennoch sind auch in diesem Segment die meisten Berufe von einem Geschlecht dominiert, gemischte Berufe machen mit 27,9 Prozent aber einen größeren Anteil aus als in Segment 1.

Das betriebsspezifische Segment 3 weist den höchsten Männeranteil (58,9 %) und entsprechend den geringsten Frauenanteil (41,1 %) aller Segmente auf. Wie in den Segmenten 1 und 2 überwiegen auch in Segment 3 geschlechtersegregierte Berufe; wobei männerdominierte Berufe mit 53,7 Prozent den deutlich größeren Anteil ausmachen als frauendominierte Berufe.

4 Die Berufe Flechtwerkgestalter/-in (ggf. mit Vorgängerberuf) (IH/Hw) und Spielzeughersteller/-in (IH) verzeichneten keine Neuabschlüsse im Jahr 2019. Für die folgenden Berufe liegen keine Angaben vor: Brenner/Brennerin, Informatikkaufmann/-frau, Kaufmann/Kauffrau im Eisenbahn- und Straßenverkehr, Leuchtröhrenglasbläser/-in.

In Segment 4 mit eher allgemeinen Fähigkeiten und hohen kognitiven Anforderungen beginnen mehr männliche als weibliche Auszubildende eine Ausbildung (57,5 % vs. 42,5 %). Als einziges Segment sind die meisten Berufe (55,6 %) geschlechtergemischt. Das Segment zeichnet sich damit im Vergleich zu den anderen Segmenten durch eine geringere Geschlechtersegregation der darin enthaltenen Berufe aus.

Tabelle 3: Vorzeitige Vertragslösungsquoten und Standardabweichungen der Quoten nach Segmenten (nur duale Berufe)

Segment	Anzahl duale Berufe	Vertragslösungsquote	Standardabweichung
1	156	32,3 %	8,8 %
2	36	16,4 %	7,3 %
3	82	26,8 %	10,9 %
4	36	16,4 %	8,6 %
Gesamt	**310**	**26,8 %**	**11,2 %**

Quelle: Datensatz „Ausbildungsberufe 2019". Eigene Berechnungen

Insgesamt zeigt sich, dass mit Ausnahme von Segment 2 in allen Segmenten mehr männliche als weibliche Auszubildende eine Ausbildung beginnen. Kein Segment weist eine Geschlechterdominanz von 70 Prozent und mehr auf. Die berufliche Geschlechtersegregation in den Segmenten ist dagegen mit Ausnahme von Segment 4 sehr hoch.

Stabilität der Ausbildungsverhältnisse in den beruflichen Ausbildungssegmenten

Im nächsten Schritt wird für die dualen Ausbildungsberufe untersucht, ob die Segmente unterschiedliche Risiken für eine vorzeitige Vertragslösung aufweisen.[5] Für Schulberufe werden vorzeitige Beendigungen nicht erfasst, sodass diese bei den folgenden Betrachtungen nicht mitberücksichtigt werden können. Vorzeitige Vertragslösungen in der dualen Berufsausbildung sind ein komplexes Phänomen, das vielfältige Ursachen haben kann und bei dem mehrere Akteure (auch rechtlich) beteiligt sind (vgl. Uhly 2015; Uhly/Neises 2023). Vertragslösungen können mit negativen Folgen für die Auszubildenden einhergehen, insbesondere wenn ein endgültiger Ausstieg aus der Berufsausbildung, ein sogenannter Dropout, erfolgt (vgl. Uhly 2015; Holtmann/Solga 2023; Wicht u. a. 2024). Ebenso können negative Folgen für die ausbildenden Betriebe entstehen, etwa durch unbesetzte Ausbildungsstellen (vgl. Ebbinghaus/Mohr 2025).

Tabelle 3 zeigt die durchschnittlichen Vertragslösungsquoten nach Segmenten für die 310 dualen Berufe der Datengrundlage, für die Neuabschlüsse im Jahr 2019 sowie Angaben zu Vertragslösungen vorliegen.[6] Die durchschnittliche Lösungsquote auf Basis der berücksichtigten 310 dualen Berufe beträgt 26,8 Prozent (26,9 % ist die im Datenreport für 2019 berichtete Quote; vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung 2025, S. 159). Das berufsspezifische und das allgemeine Segment mit höheren kognitiven Anforderungen (Segment 2 und Segment 4) weisen mit je 16,4 Prozent deutlich geringere Lösungsquoten auf. Diese beiden Segmente zeichnen sich durch eine hohe Bindungsorientierung (stärkere Investitionsorientierung), hohe Vergütung (nur Segment 2), hohes soziales Ansehen und durchschnittlich hohe schulische Vorbildung der Auszubildenden aus. Vor dem Hintergrund der Eigenschaften der beiden Segmente ist es plausibel, dass die Lösungsquoten geringer sind als in den anderen beiden Segmenten.

Das betriebsspezifische Segment 3 mit eher produktionsorientiertem Bindungsinteresse, mittleren Gratifikationen und mittlerer Vorbildung weist mit 26,8 Prozent eine mittlere Lösungsquote auf. Die höchste durchschnittliche Lösungsquote weist mit 32,3 Prozent Segment 1 auf. Das Segment zeichnet sich durch eine hohe Berufsspezifität mit geringerem kognitiven Anforderungsniveau, einer mittleren Wichtigkeit einer längerfristigen Bindung, geringeren Ausbildungsvergütungen und leicht unterdurchschnittlichem Prestige aus. Es weist außerdem den höchsten Anteil an Auszubildenden mit mittleren und niedrigeren Schulabschlüssen auf. Anhand der Standardabweichung wird ersichtlich, dass die Lösungsquoten in den Segmenten 1 und 3 stärker zwischen den Berufen variieren als in den Segmenten 2 und 4. Auch in den Segmenten 1 und 3 gibt es Berufe mit sehr geringen Lösungsquoten wie beispielsweise Forstwirt/-in (7,7 %) und Fachkraft für Bäderbetriebe (11,3 %) bzw. Chemikant/-in (8,3 %) und Fluggerätemechaniker/-in (8,8 %), während es umgekehrt in den Segmenten 2 und 4 auch Ausbildungsberufe mit höheren Lösungsquoten gibt, z. B. Informationselektroniker/-in (32,1 %) und Fotograf/-in (34,2 %) bzw. Zahntechniker/-in (36,2 %) und Sportfachmann/-fachfrau (45,8 %).

5 Wir danken Stephan Kroll für die Unterstützung bei den Auswertungen zur Vertragslösungsquote.

6 Zusätzlich zu den sechs dualen Berufen, die bei den Analysen zu den Geschlechteranteilen nicht berücksichtigt werden konnten (vgl. „Geschlechterzusammensetzung in den Segmenten"), fällt zusätzlich der duale Beruf Film- und Videoeditor/-in weg, da für ihn im Jahr 2019 keine Informationen zu den Vertragslösungen vorliegen.

Zusammenfassung und Implikationen

Der vorliegende BIBB Report untersucht, inwiefern die dualen und schulischen Ausbildungsberufe in Deutschland ähnliche Fähigkeitsprofile aufweisen und ob mit diesen Fähigkeitsprofilen typische Muster von Bindung, Gratifikationen und der Zusammensetzung nach schulischer Vorbildung einhergehen. Zudem wird untersucht, wie die Geschlechterzusammensetzung in den Segmenten ausfällt und ob sie Unterschiede im Risiko für vorzeitige Vertragslösungen aufweisen.

Die empirischen Analysen für 338 anerkannte duale und schulische Ausbildungsberufe weisen auf vier berufliche Ausbildungssegmente hin. Diese Segmente unterscheiden sich hinsichtlich der Fähigkeitsprofile der Ausbildungsberufe und weisen in Verbindung damit unterschiedliche Grade der Bindung, typische Gratifikationen und soziale Ungleichheiten beim Zugang zu den verschiedenen Ausbildungsberufen auf (z. B. je nach schulischer Vorbildung). Auch das Geschlecht spielt eine wesentliche Rolle.

In Bezug auf die sozialen Ungleichheiten beim Übergang in die Ausbildung verdeutlichen die Ergebnisse ungleiche Zugangschancen und Risiken instabilerer Ausbildungsverhältnisse zwischen den verschiedenen Ausbildungssegmenten:

Schulabgängerinnen und -abgänger ohne Schulabschluss oder mit niedrigeren Abschlüssen münden seltener in berufliche Segmente mit höherer Bindung an die Betriebe und höheren Gratifikationen ein. Häufiger finden sie Zugang zu den Segmenten 1 und 3, deren Fähigkeitsprofile sehr berufs- oder betriebsspezifisch sind und in denen eine stärkere Produktionsorientierung der Betriebe vorliegt. Da das kognitive Anforderungsniveau der Berufe in diesen Segmenten durchschnittlich geringer ist, kann angenommen werden, dass die Ausbildung ihnen weniger Chancen bietet, in der Schule nicht erworbene Kompetenzen nachträglich zu erwerben, als dies in Berufen mit höherem Anforderungsniveau möglich wäre. Wie die Auswertungen der Berufsbildungsstatistik zeigen, sind die Segmente 1 und 3 auch mit höheren Risiken einer vorzeitigen Vertragslösung verbunden.

Schulabgängerinnen und -abgänger mit mittleren und vor allem höheren Abschlüssen münden dagegen eher in Ausbildungssegmente ein, in denen vermehrt entweder generelle (Segment 4) oder berufsspezifische Fähigkeiten (Segment 2) auf einem höheren Anforderungsniveau vermittelt werden. In den dualen Berufen dieser Segmente sind die Betriebe häufiger an einer längerfristigen Bindung interessiert und die Lösungsrisiken liegen durchschnittlich auf einem geringeren Niveau.

Insgesamt deuten sich damit aus der Perspektive des Lebenslaufs Kumulationen von Nachteilen bzw. Vorteilen in der beruflichen Ausbildung entlang der vier beruflichen Ausbildungssegmente an. In weiteren Auswertungen könnte untersucht werden, wie sich der Übergang nach erfolgreichem Ausbildungsabschluss in den Arbeitsmarkt in den vier Segmenten gestaltet (etwa im Hinblick auf die Übernahme im Ausbildungsbetrieb und Höherqualifizierungen) und welche längerfristigen Arbeitsmarktchancen mit den verschiedenen Segmenten verbunden sind bzw. wie die Karriereverläufe aus den Segmenten heraus verlaufen. Es ist z. B. anzunehmen, dass die Verwertungschancen der Ausbildung am Arbeitsmarkt zwischen den Segmenten unterschiedlich ausfallen und diese Unterschiede mit den jeweiligen Eigenschaften der Segmente zusammenhängen.[7]

Berufliche Ausbildungssegmente stellen basierend auf den hier vorgestellten Ergebnissen eine gute Möglichkeit dar, die Heterogenität der beruflichen Bildung differenziert zu untersuchen. Analysen auf der Ebene von Ausbildungssegmenten stellen eine Ergänzung zu detaillierten Untersuchungen einzelner Berufe einerseits (vgl. z. B. Protsch 2014) und der vergleichenden Untersuchung von Berufen anhand von erklärenden Berufsvariablen (vgl. z. B. Menze 2019) andererseits dar. Mithilfe der Ausbildungssegmente können möglicherweise auch die verschiedenen Funktionsweisen der beruflichen Bildung besser verstanden und sichtbar gemacht werden, um hierüber Ansatzpunkte für Maßnahmen in Bereichen zu identifizieren, in denen die berufliche Bildung mit besonderen Problemlagen konfrontiert ist.

7 So ließe sich z. B. untersuchen, ob die Wahrscheinlichkeit im erlernten Beruf zu arbeiten, in den Segmenten mit einer stärkeren Berufsspezifität der zu erwerbenden Fähigkeiten (Ausbildungssegmente 1 und 2) größer ist als in den Segmenten 3 und 4, und ob die Chancen auf eine fachadäquate Beschäftigung aufgrund des höheren Anforderungsniveaus in Segment 2 größer ausfallen als in Segment 1. Besonders interessant wäre eine Analyse der Übergangsmuster von der betrieblichen Ausbildung in die Erwerbstätigkeit für Ausbildungsberufe aus dem betriebsspezifischen Segment 3, da hier in Bezug auf das Anforderungsniveau und die Spezifität sehr unterschiedliche Berufe gebündelt sind. Zudem ist den ausbildenden Betrieben das Motiv der Fachkräftegewinnung im Durchschnitt etwas unwichtiger, was die Frage nach der Verwertbarkeit des Humankapitals dieses betriebsspezifischen Segments aufwirft. Segment 4 bietet im Vergleich zu den anderen Segmenten – aufgrund der hohen eher generellen Fähigkeiten bei einer gleichzeitig an längerfristiger Bindung orientierten Ausbildung – Zugang zu betriebsinternen Arbeitsmärkten oder gute Höherqualifizierungsmöglichkeiten und über diese Wege vergleichsweise gute längerfristige Karriere- und Einkommensmöglichkeiten.

Literaturverzeichnis

Abrassart, Aurélien; Wolter, Stefan C.: Investigating the image deficit of vocational education and training: Occupational prestige ranking depending on the educational requirements and the skill content of occupations. In: Journal of European Social Policy 30 (2020) 2, S. 225–240. DOI: https://doi.org/10.1177/0958928719855298

Autorengruppe Bildungsberichterstattung (Hrsg.): Bildung in Deutschland 2016. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung und Migration. Bielefeld 2016. URL: https://www.bildungsbericht.de/de/bildungsberichte-seit-2006/bildungsbericht-2016 (Stand: 20.07.2026)

Bacher, Johann; Vermunt, Jeroen K.: Analyse latenter Klassen. In: Wolf, Christof; Best, Henning (Hrsg.): Handbuch der sozialwissenschaftlichen Datenanalyse. Wiesbaden 2010, S. 553–574. DOI: https://doi.org/10.1007/978-3-531-92038-2_22

Baethge, Martin: Neue soziale Segmentationsmuster in der beruflichen Bildung. In: Krüger, Heinz-Hermann; Rabe-Kleberg, Ursula; Kramer, Rolf-Torsten; Budde, Jürgen (Hrsg.): Bildungsungleichheit revisited. Bildung und soziale Ungleichheit vom Kindergarten bis zur Hochschule. Wiesbaden 2010, S. 275–298. DOI: https://doi.org/10.1007/978-3-531-92201-0_15

Beicht, Ursula; Walden, Günter: Berufswahl junger Frauen und Männer: Übergangschancen in betriebliche Ausbildung und erreichtes Berufsprestige. BIBB Report 4/2014. Bonn 2014. URL: https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/7460 (Stand: 20.07.2026)

Blossfeld, Hans-Peter; Mayer, Karl-Ulrich: Labor market segmentation in the Federal Republic of Germany: an empirical study of segmentation theories from a life course perspective. In: European Sociological Review 4 (1988) 2, S. 123–140. DOI: https://doi.org/10.1093/oxfordjournals.esr.a036472

Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2025. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn 2025. URL: https://lit.bibb.de/vufind/Record/DS-784384 (Stand: 21.07.2026)

Dengler, Katharina; Matthes, Britta; Paulus, Wiebke: Berufliche Tasks auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Eine alternative Messung auf Basis einer Expertendatenbank. Nürnberg 2014. URL: https://doku.iab.de/fdz/reporte/2014/MR_12-14.pdf (Stand: 20.07.2026)

Dinno, Alexis: Nonparametric Pairwise Multiple Comparisons in Independent Groups using Dunn's Test. In: The Stata Journal: Promoting communications on statistics and Stata 15 (2015) 1, S. 292–300

Dionisius, Regina; Kroll, Stephan; Ulrich, Joachim G.: Wo bleiben die jungen Frauen? Ursachen für ihre sinkende Beteiligung an der dualen Berufsausbildung. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 47 (2018) 6, S. 46–50

Dionisius, Regina; Mühlemann, Samuel; Pfeifer, Harald; Schönfeld, Gudrun; Walden, Günter; Wenzelmann, Felix; Wolter, Stefan: Ausbildung aus Produktions- oder Investitionsinteresse? Einschätzungen von Betrieben in Deutschland und der Schweiz. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik 105 (2009) 2, S. 267–284. DOI: https://doi.org/10.25162/zbw-2009-0016

Doeringer, Peter B.; Piore, Michael J.: Internal Labor Markets and Manpower Analysis. o. O. 1985. DOI: https://doi.org/10.4324/9781003069720

Dunn, Olive J.: Multiple Comparisons Using Rank Sums. In: Technometrics 6 (1964) 3, S. 241–252. DOI: https://doi.org/ 10.2307/1266041

Ebbinghaus, Margit; Mohr, Sabine: Gesucht, gefunden … und wieder verloren – Befunde zu unbesetzten Ausbildungsstellen aufgrund vorzeitiger Vertragslösungen. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 54 (2025) 1, S. 44–46

Ebner, Christian; Krüger, Sabine; Rohrbach-Schmidt, Daniela: Der materielle und symbolische Wert von Berufen unterschiedlicher Anforderungsniveaus. Eine empirische Analyse für Deutschland. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 52 (2023) 1, S. 27–31

Ebner, Christian; Rohrbach-Schmidt, Daniela: Das gesellschaftliche Ansehen von Berufen – Konstruktion einer neuen beruflichen Ansehensskala und empirische Befunde für Deutschland. In: Zeitschrift für Soziologie 50 (2021) 6, S. 349–372. DOI: https://doi.org/10.1515/zfsoz-2021-0026

Eggenberger, Christian; Rinawi, Miriam; Backes-Gellner, Uschi: Occupational Specificity: A new Measurement Based on Training Curricula and its Effect on Labor Market Outcomes. In: Labour Economics 51 (2018), S. 97–107. DOI: https://doi.org/10.1016/j.labeco.2017.11.010

Fank, Jacqueline: Die Berufsspezifität von Ausbildungsberufen in Deutschland – eine Analyse auf Basis von Ausbildungscurricula. Bonn 2025. URL: https://lit.bibb.de/vufind/Record/DS-783824 (Stand: 20.07.2026)

Friedrich, Anett; Protsch, Paula; Rohrbach-Schmidt, Daniela: Ungleiche Chancen beim Zugang zu kognitiv anspruchsvolleren Ausbildungsberufen. In: Soziale Welt 76 (2025) 4, S. 415–440. DOI: https://doi.org/10.5771/0038-6073-2025-4

Friedrich, Anett; Rohrbach-Schmidt, Daniela; Sander, Nicolas: Das kognitive Anforderungsniveau von Ausbildungsberufen. Bonn 2023. URL: https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/18487 (Stand: 20.07.2026)

Grønning, Miriam; Kriesi, Irene: Skill Endowment Through Vocational Education and Training Programmes and Early Career Mobility. In: Social Inclusion 10 (2022) 4, S. 115–128. DOI: https://doi.org/10.17645/si.v10i4.5786

Hall, Anja: Lohnt sich höherqualifizierende Berufsbildung? Berufliche Positionen, Einkommen und subjektiver Nutzen von Fortbildungsabschlüssen. Bonn 2020. URL: https://www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/show/16574 (Stand: 20.07.2026)

Hall, Anja: Lohnen sich schulische und duale Ausbildung gleichermaßen? In: Becker, Rolf; Solga, Heike (Hrsg.): Soziologische Bildungsforschung. Wiesbaden 2012, S. 281–300. DOI: https://doi.org/10.1007/978-3-658-00120-9_12

Haupt, Andreas; Ebner, Christian: Occupations and Inequality: Theoretical Perspectives and Mechanisms. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 72 (2020) S1, S. 19–40. DOI: https://doi.org/10.1007/s11577-020-00685-0

Holtmann, Anne C.; Menze, Laura; Solga, Heike: Intergenerational Transmission of Educational Attainment: How Important Are Children's Personality Characteristics? In: American Behavioral Scientist 65 (2021) 11, S. 1531–1554. DOI: https://doi.org/10.1177/0002764221996779

Holtmann, Anne C.; Solga, Heike: Dropping or stopping out of apprenticeships: The role of performance- and integration-related risk factors. In: Zeitschrift für Erziehungswissenschaft 26 (2023) 2, S. 469–494. DOI: https://doi.org/10.1007/s11618-023-01151-1

Jansen, Anika; Grip, Andries de; Kriechel, Ben: The effect of choice options in training curricula on the demand for and supply of apprentices. In: Economics of Education Review 57 (2017) 2, S. 52–65. DOI: https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2017.02.003

Koneberg, Filiz; Fank, Jacqueline: Ausbildungsberufsmerkmale von Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialberufen. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 53 (2024) 3, S. 51–53

Koneberg, Filiz; Rohrbach-Schmidt, Daniela; Friedrich, Anett: Skill profiles of training occupations and occupational segmentation of vocational education and training in Germany. In: Journal of Vocational Education & Training 78 (2025) 2, S. 1–19. DOI: https://doi.org/10.1080/13636820.2025.2549887

Konietzka, Dirk: Die Verberuflichung von Marktchancen. Die Bedeutung des Ausbildungsberufs für die Platzierung im Arbeitsmarkt. In: Zeitschrift für Soziologie 28 (1999) 5, S. 379–400

Krüger, Sabine; Rohrbach-Schmidt, Daniela; Ebner, Christian: Ansehen von Bildungsabschlüssen – geschlechtsspezifische Unterschiede in der Einschätzung. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 49 (2020) 4, S. 52–55

Lindley, Robert M.: The demand for apprentice recruits by the engineering industry, 1951–71. In: Scottish Journal of Political Economy 22 (1975) 1, S. 1–24. DOI: https://doi.org/10.1111/j.1467-9485.1975.tb00043.x

Lutz, Burkart; Sengenberger, Werner: Arbeitsmarktstrukturen und öffentliche Arbeitsmarktpolitik: eine kritische Analyse von Zielen und Instrumenten. Göttingen 1974. URL: https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-101180 (Stand: 01.07.2026)

McNally, Sandra; Ventura, Guglielmo; Virtanen, Hanna: Returns to Vocational Education and Training. In: Zimmermann, Klaus F. (Hrsg.): Handbook of Labor, Human Resources and Population Economics. Cham 2020, S. 1–30. DOI: https://doi.org/10.1007/978-3-319-57365-6_349-1

Menze, Laura: Wege von der dualen Ausbildung in den Arbeitsmarkt. Wie Ausbildungsberufe Chancen strukturieren. Dissertation. Freie Universität Berlin, 2019

Merrilees, William J.: Alternative models of apprentice recruitment: with special reference to the British engineering industry. In: Applied Economics 15 (1983) 1, S. 1–21. DOI: https://doi.org/10.1080/00036848300000047

Muja, Ardita; Blommaert, Lieselotte; Gesthuizen, Maurice; Wolbers, Maarten H. J.: The role of different types of skills and signals in youth labor market integration. In: Empirical Research in Vocational Education and Training 11 (2019) 1. DOI: https://doi.org/10.1186/s40461-019-0081-3

Pfeifer, Harald; Wenzelmann, Felix; Schönfeld, Gudrun; Wehner, Caroline: BIBB-Befragung zu Kosten und Nutzen der betrieblichen Berufsausbildung 2017/18. Bonn 2021. DOI: https://doi.org/10.7803/370.18.1.2.10

Pilz, Matthias: Modularisation of vocational training in Germany, Austria and Switzerland: parallels and disparities in a modernisation process. In: Journal of Vocational Education & Training 64 (2012) 2, S. 169–183. DOI: https://doi.org/10.1080/13636820.2011.628757

Protsch, Paula: Segmentierte Ausbildungsmärkte: berufliche Chancen von Hauptschülerinnen und Hauptschülern im Wandel. Dissertation. Opladen/Berlin/Toronto 2014. DOI: https://doi.org/10.3224/86388050

Protsch, Paula; Solga, Heike: The social stratification of the German VET system. In: Journal of Education and Work 29 (2016) 6, S. 637–661. DOI: https://doi.org/10.1080/13639080.2015.1024643

Rohrbach-Schmidt, Daniela; Uhly, Alexandra: Determinanten vorzeitiger Lösungen von Ausbildungsverträgen und berufliche Segmentierung im dualen System. Eine Mehrebenenanalyse auf Basis der Berufsbildungsstatistik. In: KZfSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 67 (2015) 1, S. 105–135. DOI: https://doi.org/10.1007/s11577-014-0297-y

Schels, Brigitte; Abraham, Martin: Adaptation to the market? Status differences between target occupations in the application process and realized training occupation of German adolescents. In: Journal of Vocational Education & Training 75 (2023) 4, S. 722–743. DOI: https://doi.org/10.1080/13636820.2021.1955403

Schönfeld, Gudrun; Wenzelmann, Felix: Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2025. Starker Anstieg von deutlich über sechs Prozent im zweiten Jahr in Folge. Bonn 2026. URL: https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/20846 (Stand: 01.07.2026)

Schwarz, Henrik; Bretschneider, Markus; Schröder, Jörg; Weber-Höller, Robin; Rak, Sandra; Christ, Niels (Hrsg.): Strukturierung anerkannter Ausbildungsberufe im dualen System. Bonn 2015. URL: https://www.bibb.de/dienst/dapro/daprodocs/pdf/eb_42381.pdf (Stand: 01.07.2026)

Schweri, Jürg; Aepli, Manuel; Kuhn, Andreas: The costs of standardized apprenticeship curricula for training firms. In: Empirical research in vocational education and training 13 (2021) 1, S. 1–28. DOI: https://doi.org/10.1186/s40461-021-00120-4

Sengenberger, Werner: Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten. Die Bundesrepublik Deutschland im internationalen Vergleich. Frankfurt am Main 1987. URL: https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-sso-ar-68120 (Stand: 20.07.2026)

Spurk, Daniel; Hirschi, Andreas; Wang, Mo; Valero, Domingo; Kauffeld, Simone: Latent Profile Analysis: A Review and „How To" Guide of Its Application Within Vocational Behavior Research. In: Journal of Vocational Behavior 120 (2020), S. 103445. DOI: https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103445

Stalder, Barbara E.: Das intellektuelle Anforderungsniveau beruflicher Grundbildungen in der Schweiz. Ratings der Jahre 1999–2005. Basel 2011. URL: https://www.tree.unibe.ch/e206328/e305140/e305154/files305344/Stalder_2011_IAN_Technischer_Bericht_de_ger.pdf (Stand: 21.07.2026)

Statistisches Bundesamt (DESTATIS) (Hrsg.): Berufsbildungsstatistik – Begriffe und Erläuterungen. Wiesbaden 2009

Statistisches Bundesamt (DESTATIS) (Hrsg.): Fachserie 11/2 Berufliche Schulen. Schuljahr 2019/2020. Wiesbaden 2021

Uhly, Alexandra; Schmidt, Robyn; Kroll, Stephan: Erläuterungen zum Datensystem Auszubildende (DAZUBI) – Ausbildungsvertragsdaten, Berufsmerkmale, Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung. Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31.12.). Datenstand 2024. 1. Auflage. Bonn 2025. URL: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/dazubi_daten.pdf (Stand: 13.07.2026)

Uhly, Alexandra: Vorzeitige Vertragslösungen und Ausbildungsverlauf in der dualen Berufsausbildung. Forschungsstand, Datenlage und Analysemöglichkeiten auf Basis der Berufsbildungsstatistik. Bonn 2015. URL: https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/7601 (Stand: 20.07.2026)

Uhly, Alexandra; Neises, Frank: Vorzeitige Vertragslösungen in der dualen Berufsausbildung. Aktuelle empirische Befunde der Berufsbildungsstatistik und Maßnahmen – Ein Überblick. Bonn 2023. URL: https://lit.bibb.de/vufind/Record/DS-781856 (Stand: 01.07.2026)

Vicari, Basha; Unger, Stefanie: No Way Out or No Way In? The Effect of Standardization, Licensing, and Skills Specificity of the Initial and Target Occupations on Status Mobility. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 72 (2020) S1, S. 135–156. DOI: https://doi.org/10.1007/s11577-020-00683-2

Weitz, Jennifer; Ludwig-Mayerhofer, Wolfgang: Duale und schulische Berufsausbildungen in Deutschland: Schritte zu einem umfassenden Verständnis von beruflicher Bildung. In: Berliner Journal für Soziologie 34 (2024) 3, S. 1–37. DOI: https://doi.org/10.1007/s11609-024-00531-6

Wenzelmann, Felix; Schönfeld, Gudrun: Kosten und Nutzen der dualen Ausbildung aus Sicht der Betriebe. Ergebnisse der vierten BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung. Bonn 2022. URL: https://lit.bibb.de/vufind/Record/DS-780152 (Stand: 01.07.2026)

Wicht, Alexandra; Beckmann, Janina; Siembab, Matthias; Herrmann, Lisa: Choosing new careers: patterns of occupational change within vocational education and training and fulfilment of career aspirations in Germany. In: Empirical Research in Vocational Education and Training 16 (2024), Article 20. DOI: https://doi.org/10.1186/s40461-024-00175-z

Zöller, Maria: (Vollzeit-)Schulische Ausbildungsgänge mit einem beruflichen Abschluss gemäß und außerhalb BBiG/HwO. Vertiefende Analysen der Entwicklungen in Deutschland. Bonn 2015. URL: https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/7661 (Stand: 20.07.2026)

Zöller, Maria: Gesundheitsfachberufe im Überblick. Erweitertes Serviceangebot des BIBB. 2. Auflage. Bonn 2018. URL: https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/8594 (Stand 20.07.2026)

Anhang

A1 Kurzbeschreibung der Datengrundlagen und jeweiligen Variablen

A1.1 Das Datensystem Auszubildende des Bundesinstituts für Berufsbildung (DAZUBI) auf Basis der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder

Beschreibung: Bei der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder handelt es sich um eine jährliche Totalerhebung zur dualen Berufsausbildung nach BBiG/HwO auf Grundlage des BBiG. Die Datenerhebung erfolgt durch die zuständigen Stellen bei den Statistischen Ämtern des Bundes und der Länder und wird zur Erstellung des Berufsbildungsberichtes sowie zur Berufsbildungsforschung an das BIBB übermittelt. In verschiedenen Teildatensätzen (Satzarten) werden Daten zu Auszubildenden (z. B. Geschlecht, allgemeinbildender Schulabschluss), Prüfungsteilnehmern/Prüfungsteilnehmerinnen (z. B. Prüfungserfolg), Ausbildern/Ausbilderinnen, Ausbildungsberatern/Ausbildungsberaterinnen und Teilnehmern/Teilnehmerinnen einer Berufsausbildungsvorbereitung erhoben (vgl. Statistisches Bundesamt [DESTATIS] 2009). In diesem Papier werden ausschließlich die Teildaten zu den Auszubildenden (Satzart 1) genutzt.

Datenzugang: https://www.bibb.de/de/12129.php (Stand: 10.03.2026)
Genutzte Merkmale: Neuabschlüsse
Neuabschlüsse nach Geschlecht
Neuabschlüsse nach schulischer Vorbildung
Begonnene Verträge
Durchschnittliche Ausbildungsvergütung
Vorzeitige Vertragslösungsquote

A1.2 Das Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe

Beschreibung: Das Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe wird jährlich vom BIBB herausgegeben und enthält den amtlichen Sachstand zu den Ausbildungsberufen nach BBiG/HwO.

Gliederungsebene der Ausbildungsberufe: Ausbildungsberuf inklusive Fachrichtung getrennt nach Ausbildungsbereich
Datenzugang: https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/10575 (Stand: 10.03.2026)
Genutzte Merkmale: Strukturmodell

A1.3 BIBB-Erhebung zum Berufsprestige von Berufen in Deutschland

Beschreibung: Die Erhebung zum Berufsprestige von Berufen in Deutschland wurde von Mitte Oktober 2017 bis Anfang Mai 2018 vom BIBB durchgeführt (Ebner/Rohrbach-Schmidt 2021). Als Grundgesamtheit diente die Wohnbevölkerung Deutschlands ab 15 Jahren. Die Befragung erfolgte computergestützt mittels telefonischer Interviews. Insgesamt konnten 9.011 Interviews realisiert werden, in deren Rahmen 45.050 Berufsprestigebewertungen für 402 Berufe erhoben wurden. Im Durchschnitt wurden die Berufe 112-mal bewertet, und zwar auf einer Skala von 0 (sehr geringes Berufsprestige) bis 10 (sehr hohes Berufsprestige). Die Zuspielung der Berufsprestigewerte zu den Ausbildungsberufen im Datensatz erfolgte über die Berufsbezeichnung im Abgleich mit der KldB 2010 (Fünfsteller). Für 87 der hier berücksichtigten Ausbildungsberufe wurde das Ansehen in der Prestige-Erhebung mit (nahezu) gleicher Berufsbezeichnung erhoben. Weitere 49 Berufe wurden mit ähnlicher/verwandter Bezeichnung und/oder gleicher KldB 2010 erhoben (z. B. „Elektroniker/-in für Betriebstechnik“: „Betriebselektriker“ oder „Podologe/Podologin“: „Fußpfleger“).

Datenzugang:
doi:10.7803/581.18.1.0.10,
doi:10.7803/582.18.1.0.10,
doi:10.7803/583.18.1.0.10.
Genutzte Merkmale: Berufsprestige

A1.4 Fachserie 11 Bildung und Kultur, Reihe 2 Berufliche Schulen

Beschreibung: Bei der Fachserie 11 Reihe 2 von DESTATIS handelt es sich um eine Zusammenstellung der Ergebnisse aus Statistiken der beruflichen Schulen. Diese ist eine jährliche Totalerhebung (mit Auskunftspflicht) sowohl für öffentliche als auch nicht öffentliche Schulen im Bundesgebiet. Erhoben werden Angaben über Schulen, Klassen, Schüler/-innen, Absolventinnen/Absolventen, Abgänger/-innen und Lehrkräfte (vgl. Statistisches Bundesamt [DESTATIS] 2021). In diesem Papier werden die Angaben aus Tabelle 2.9 für das Schuljahr 2019/2020 genutzt.

Datenzugang: https://www.statistisch-ebibliothek.de/mir/receive/DEHeft_mods_00133254 (Stand: 10.03.2026)
Genutzte Merkmale: Neuabschlüsse (Schüler/-innen im 1. Schuljahrgang)
Neuabschlüsse (Schüler/-innen im 1. Schuljahrgang) nach Geschlecht

A1.5 BERUFENET

Beschreibung: BERUFENET ist die Datenbank für Ausbildungs- und Tätigkeitsbeschreibungen der Bundesagentur für Arbeit (BA). Sie bietet für duale und schulische Ausbildungsberufe ausführliche Informationen etwa zu den Tätigkeiten während der Ausbildung, Zugangsvoraussetzungen und Rahmenbedingungen. Die Informationen selbst stammen aus unterschiedlichen Datenquellen wie den Ausbildungsordnungen oder den Tarifinformationen des Bundes und der Länder.

Datenzugang: https://berufenet.arbeitsagentur.de (Stand: 10.03.2026)
Genutzte Merkmale: Ausbildungsvergütung

▸ A1.6 BIBB-Befragung zu Kosten und Nutzen der betrieblichen Ausbildung 2017/2018

Beschreibung: Die BIBB-Befragung zu Kosten und Nutzen der betrieblichen Ausbildung 2017/2018 (Pfeifer u. a. 2021) ist eine repräsentative Umfrage unter Betrieben mit mindestens einem/einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten. Befragt wurden insgesamt 4.045 Betriebe (davon 996 Nichtausbildungs- und 3.049 Ausbildungsbetriebe). Die Umfrage ermöglicht es, die detaillierten Kosten sowie die monetären und nicht monetären Vorteile der betrieblichen Ausbildung in Deutschland pro Ausbildungsjahr zu analysieren (Wenzelmann/Schönfeld 2022).

Datenzugang: http://dx.doi.org/doi:10.7803/370.18.1.2.10
Genutzte Merkmale: Gründe für Ausbildung: „Unser Betrieb bildet aus um Auszubildende bereits während der Ausbildung als Arbeitskräfte einzusetzen."
Gründe für Ausbildung: „Unser Betrieb bildet aus um Fachkräfte zu qualifizieren, die langfristig im Betrieb eingesetzt werden sollen."

▸ A1.7 Schulstatistik

Beschreibung: Der Datensatz resultiert aus einer Sonderanfrage an die regionalen Statistischen Ämter aller 16 deutschen Bundesländer und basiert auf deren Statistik zu Berufsschulen. Diese Statistik ist eine jährliche Gesamtbefragung (mit Auskunftspflicht) für öffentliche und nicht öffentliche Schulen in Deutschland. Die Statistik erfasst Daten zu Schulen, Klassen, Schülern/Schülerinnen, Absolventen/Absolventinnen, Schulabgängern/Schulabgängerinnen und Lehrern/Lehrerinnen (vgl. Statistisches Bundesamt [DESTATIS] 2021).

Datenzugang: Individuelle Datenzusammenstellungen können beim Informationsservice des Statistischen Bundesamts beantragt werden:
https://www.destatis.de/DE/Service/Informationsservice/auskuenfte.html?nn=206216
Genutzte Merkmale: Schüler/-innen nach schulischer Vorbildung

▸ A1.8 Berufsspezifität

Beschreibung: Das Maß der Berufsspezifität von Vicari/Unger (2020) misst die Ähnlichkeit zwischen Berufen. Der Indikator nutzt Informationen zu den Kernkompetenzen, „die für die Ausübung des Berufs unerlässlich sind, also den Kern eines Berufes ausmachen" (Dengler/Matthes/Paulus 2014, S. 15), und berechnet den Anteil sich überschneidender Kernkompetenzen über alle Berufe hinweg. Anschließend wurden alle zugehörigen Paarbeziehungen für jeden einzelnen Beruf mit einer Überschneidung von mehr als fünf Prozent summiert. Von dieser Summe wurde eins subtrahiert und die Verteilung wurde normalisiert.

Datenzugang: Aktuell ist kein formalisierter Datenzugang möglich. Wir verweisen auf die Autorinnen Vicari/Unger (2020) für weitere Auskünfte.
Genutzte Merkmale: Berufsspezifität

▸ Abstract

Vocational education and training is divided into multiple segments. Research often makes broad distinctions of segments, for example between dual training under the Vocational Training Act or the Crafts and Trades Regulation Act (BBiG/HwO) and so-called school-based vocational training. To date, there is no theoretically derived classification of vocational training segments that encompasses the full range of training occupations. This BIBB Report presents a segmentation analysis of 338 dual and school-based training occupations. The results point to four occupational training segments, which impart occupation-specific and company-specific skills to varying degrees, at lower or higher cognitive requirement levels. These training segments differ in the importance of investment- and production-oriented training strategies (commitment), training allowances and social prestige (gratifications), as well as the proportion of trainees with lower or higher school-leaving certificates. Supplementary analyses show that the segments comprise different proportions of women and men, and are gender-segregated to varying degrees. Furthermore, the segments exhibit significant differences in the risk of early contract termination. Overall, access to training and the risk of having an unstable training relationship vary across the segments. Analyses of training segments complement detailed studies of individual occupations and analyses of differences based on characteristics at the occupational level. Adopting a segmentation perspective can help shed light on the functional logics of vocational training and identify starting points for policy intervention. (This abstract was translated with the help of DeepL Translator, https://www.deepl.com/de/translator, accessed 21 July 2026.)

Impressum

BIBB REPORT
20. Jahrgang, Heft 3, September 2026

Herausgeber:
Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)
Die Präsidentin
Friedrich-Ebert-Allee 114 – 116
53113 Bonn
Internet: www.bibb.de

Redaktion: Lena Schnabel (V.i.S.d.P.)
Rückfragen zum Inhalt an
rohrbach@bibb.de

Publikationsmanagement:
Stabsstelle „Publikationen und wissenschaftliche Informationsdienste“
E-Mail: publikationsmanagement@bibb.de
www.bibb.de/veroeffentlichungen

Vertrieb: vertrieb@bibb.de
Abonnement: bibbreport@bibb.de

Gesamtherstellung:
Verlag Barbara Budrich
Stauffenbergstraße 7
51379 Leverkusen
Internet: www.budrich.de
E-Mail: info@budrich.de

Lizenzierung:

Der Inhalt dieses Werkes steht unter einer Creative-Commons-Lizenz (Lizenztyp: Namensnennung – Weitergabe unter gleichen Bedingungen – 4.0 International).
Weitere Informationen zu Creative Commons und Open Access finden Sie unter www.bibb.de/oa.

ISSN 1865-0821 (Print)
ISSN 1866-7279 (Online)
DOI: https://doi.org/10.66390/LAJS8944

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über http://dnb.dnb.de abrufbar.

Zitiervorschlag:
Friedrich, Anett; Koneberg, Filiz; Rohrbach-Schmidt, Daniela: Fähigkeitsprofile und berufliche Ausbildungssegmente. Eine Typisierung zur Analyse dualer und schulischer Berufsbildung. BIBB Report 3. Bonn 2026. DOI: https://doi.org/10.66390/LAJS8944