

## Inhalt

- ▶ Bedeutung der Ausbildungsvergütung für Jugendliche und Unternehmen
- ▶ Entwicklung der Ausbildungsvergütungen von 2020 bis 2023
  - ▶ Datengrundlage
  - ▶ Ausbildungsvergütungen im Jahr 2023
  - ▶ Die Entwicklung der Ausbildungsvergütungen seit 2020
  - ▶ Regionale Unterschiede
- ▶ Zusammenhang zwischen sinkender Vergütungsungleichheit und Engpässen auf dem Ausbildungsmarkt
  - ▶ Engpassindikatoren
  - ▶ Datengrundlage
  - ▶ Analysen
- ▶ Fazit
- ▶ Literaturverzeichnis

Henrika Langen | Michael Dörsam

## Sinkende Ungleichheit in vertraglich vereinbarten Ausbildungsvergütungen und der Zusammenhang mit Engpässen auf dem Ausbildungsmarkt

Dieser Report untersucht die Entwicklung der Ausbildungsvergütungen zwischen 2020 und 2023. Es zeigt sich, dass sich die Vergütungsungleichheit deutlich verringert hat – sowohl zwischen Ausbildungsbereichen und -regionen als auch innerhalb einzelner Berufe und Regionen. Die Annäherung der Vergütungen in niedrig vergüteten Ausbildungsverhältnissen an die mittleren Vergütungen lässt sich teilweise durch den stärkeren Anstieg der Mindestausbildungsvergütung im Vergleich zur durchschnittlichen Vergütung erklären. Auch unter Ausbildungsstellen mit mittlerer und hoher Vergütung ist eine Vergütungsangleichung zu erkennen. Als mögliche Erklärung dafür untersucht der Report den Zusammenhang zwischen Bewerberengpässen im Jahr 2019 und der Vergütungsentwicklung in den Folgejahren. Die Vergütungen in Engpassberufen, die 2020 noch deutlich unter dem Niveau von Berufen mit geringerem Bewerbermangel lagen, sind bis 2023 erheblich stärker gestiegen als die Vergütungen in Nicht-Engpassberufen.

### ▶ Bedeutung der Ausbildungsvergütung für Jugendliche und Unternehmen

Eine gemeinsame Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft und der Bertelsmann Stiftung zeigt, dass die Vergütung für Jugendliche einen wesentlichen Attraktivitätsfaktor bei der Wahl einer Ausbildungsstelle darstellt (vgl. BERTELSMANN STIFTUNG; INSTITUT DER DEUTSCHEN WIRTSCHAFT 2024, S. 24). Mehr als drei Viertel der befragten Jugendlichen gaben an, dass eine hohe Ausbildungsvergütung für sie wichtig oder sehr wichtig ist. Auf Unternehmensseite maß dagegen

nur rund die Hälfte der Befragten der Ausbildungsvergütung eine entsprechend große Bedeutung zu.<sup>1</sup>

Besonders für junge Menschen, die erstmals eigenständig wirtschaften müssen, bietet die Ausbildungsvergütung finanzielle Unterstützung zur Deckung der Lebenshaltungskosten wie Miete, Verpflegung und Fahrtkosten und signalisiert zudem Wertschätzung gegenüber ihrer bereits während der Ausbildung geleisteten Arbeit (vgl. DGB BUNDESVORSTAND 2024, S. 47ff.). Die Vergütung kann daher dazu beitragen, die Motivation der Auszubildenden sowie deren Identifikation mit dem Ausbildungsberuf zu stärken. Gleichzeitig leistet sie einen wichtigen Beitrag zur sozialen Gerechtigkeit, indem sie Jugendlichen unabhängig von ihrem finanziellen Hintergrund die Möglichkeit gibt, eine Ausbildung zu absolvieren (vgl. AUTOR:INNENGRUPPE BILDUNGSBERICHTERSTATTUNG 2024, S. 325ff.; BEICHT/WALDEN 2012).

Für Unternehmen sind die Ausbildung und die damit verbundenen Kosten eine Investition in die Zukunft (vgl. WENZELMANN/SCHÖNFELD 2022, S. 21). Eine attraktive Vergütung trägt dazu bei, Ausbildungsplätze besetzen zu können, und erhöht damit die Chance, talentierte und motivierte Nachwuchskräfte zu gewinnen.

Dieser Report gibt zunächst einen detaillierten Überblick über die bei Vertragsabschluss vereinbarten Vergütungen von Auszubildenden in Deutschland und deren Entwicklung zwischen 2020 und 2023. Darüber hinaus wird untersucht, wie sich die Vergü-

tungsentwicklung in den verschiedenen Ausbildungsbereichen, -berufen und -regionen unterscheidet. Dabei zeigt sich, dass die Vergütungsungleichheit auf dem Ausbildungsmarkt zwischen 2020 und 2023 deutlich abgenommen hat – sowohl zwischen Ausbildungsberufen und -regionen als auch innerhalb der einzelnen Berufe und Regionen. Als mögliche Erklärung für die Angleichung der Ausbildungsvergütungen wird der Zusammenhang zwischen der Höhe und Entwicklung der Ausbildungsvergütungen und Bewerberengpässen auf dem Ausbildungsmarkt untersucht.

## ► Entwicklung der Ausbildungsvergütungen von 2020 bis 2023

### ► Datengrundlage

Die Analyse der Entwicklung der Ausbildungsvergütungen basiert auf den Daten der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (kurz: Berufsbildungsstatistik). Die Berufsbildungsstatistik ist eine Vollerhebung, die jährlich Daten zur dualen Berufsausbildung in Deutschland erhebt. Erfasst werden alle Ausbildungsverhältnisse in Ausbildungsberufen, die nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) oder der Handwerksordnung (HwO) geregelt sind. Alle Betriebe, die in diesen Berufen ausbilden, sind verpflichtet, den zuständigen Stellen (in der Regel Kammern), bei denen ihre Auszubildenden gemeldet sind, Vertragsdaten für jedes Ausbildungsverhältnis zu melden. Diese Daten werden dann bei Destatis zusammengeführt. Der Berichtszeitraum ist das Kalenderjahr, wobei bestimmte Kennzahlen stichtagsbezogen erhoben werden (zum 31. Dezember eines Jahres).

Seit dem Berichtsjahr 2020 erfasst die Berufsbildungsstatistik die in neu abge-

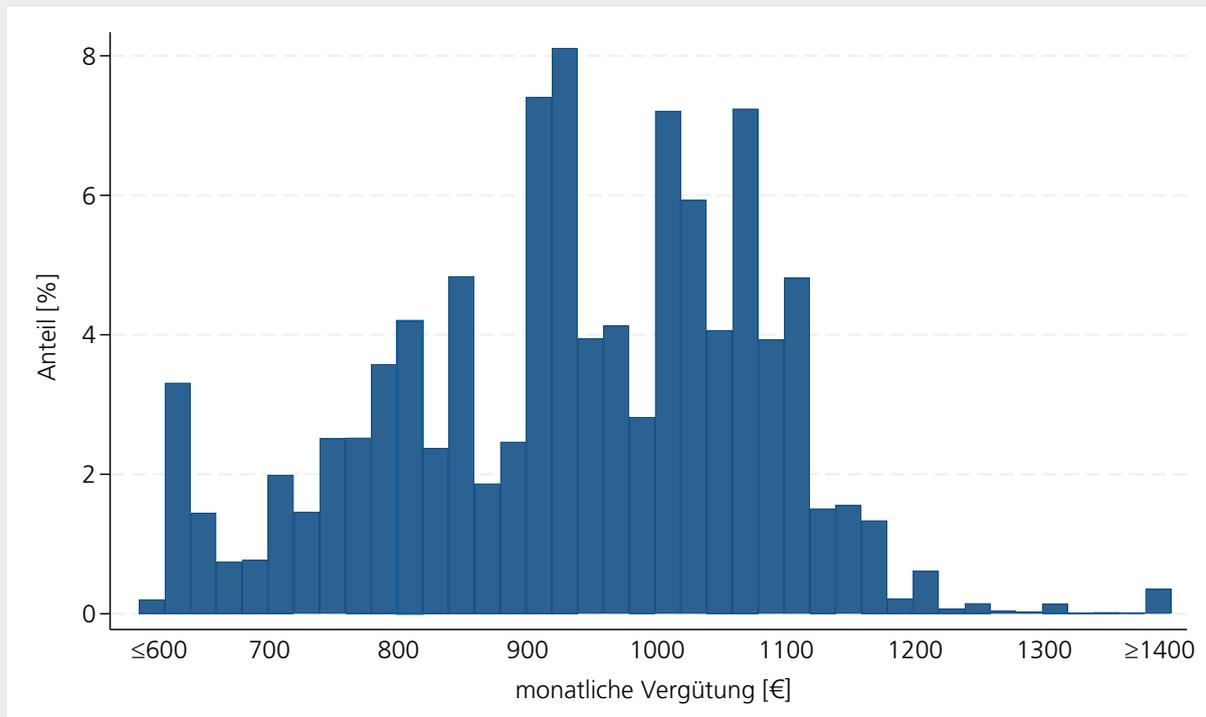
schlossenen Ausbildungsverträgen vereinbarten Vergütungen und stellt damit eine einzigartige Vollerhebung der Ausbildungsvergütungen dar. Bei den erhobenen Vergütungen handelt es sich um die „bei Abschluss des Berufsausbildungsvertrages vereinbarte monatliche Bruttovergütung für jedes Ausbildungsjahr“ (vgl. STATISTISCHES BUNDESAMT 2021, S. 14).<sup>2</sup> Änderungen der Ausbildungsvergütung, die nach Vertragsabschluss vorgenommen werden, sind nicht meldepflichtig. Die tatsächlich gezahlte Vergütung kann daher von der vereinbarten abweichen.

In die folgende Analyse der Vergütungsdaten werden alle Ausbildungsverhältnisse einbezogen, die nach dem BBiG oder der HwO im dualen System, also in Betrieb und Berufsschule, durchgeführt und im jeweils betrachteten Berichtsjahr neu abgeschlossen wurden. Ausgenommen sind Ausbildungsverhältnisse, die überwiegend durch öffentliche Mittel im Rahmen staatlicher Programme oder gesetzlicher Vorgaben finanziert werden (z. B. außerbetriebliche Ausbildungen), weil in diesen Fällen die Vergütungsangaben häufig nicht gemeldet werden. Ebenfalls ausgeschlossen sind Teilzeitausbildungen sowie Ausbildungsverhältnisse, für die keine Vergütungsdaten vorliegen. Berücksichtigt werden ausschließlich die Vergütungen des Ausbildungsjahres, in dem sich die Auszubildenden im Berichtsjahr befanden, sowie die Vergütungen der noch folgenden Ausbildungsjahre.

1 Noch wichtiger als die Ausbildungsvergütung schätzen sowohl die befragten Jugendlichen als auch die befragten Unternehmen die Attraktivitätsfaktoren „gutes Betriebsklima“, „spannende Arbeitsaufgaben“, „Übernahme nach der Ausbildung“ und „Angebote zur Weiterbildung und Karriereförderung nach der Ausbildung“ ein.

2 Die Vergütung ist in vollen Euro anzugeben, wobei Beträge unter 0,50 € abzurunden und ab 0,50 € aufzurunden sind. Zusätzlich müssen die nach § 17 Absatz 6 BBiG vertraglich vereinbarten anrechenbaren Sachbezugswerte gemäß § 2 der Sozialversicherungs-entgeltverordnung für Verpflegung, Unterkunft und Wohnung berücksichtigt werden.

Abbildung 1: Verteilung der im Jahr 2023 vertraglich vereinbarten Ausbildungsvergütungen für das erste Ausbildungsjahr (durchschnittliche monatliche Beträge in Euro)



Quelle: Berufsbildungsstatistik; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB)

### ► Ausbildungsvergütungen im Jahr 2023

Die für das erste Ausbildungsjahr vereinbarte Vergütung lag im Jahr 2023 bei durchschnittlich 934 Euro. Abbildung 1 zeigt, dass für einen Großteil (53 %) der im Jahr 2023 begonnenen Ausbildungsverhältnisse eine Vergütung in Höhe von 901 bis 1.100 Euro für das erste Ausbildungsjahr vereinbart wurde. Darüber hinaus finden sich auch noch einige (31 %) Ausbildungsverträge mit einer Vergütung in Höhe von 701 bis 900 Euro. Ausbildungsverträge, in denen eine Vergütung vereinbart wurde, die 1.100 Euro übersteigt, sind dagegen vergleichsweise selten: Nur acht Prozent der vertraglich vereinbarten Vergütungen liegen über 1.100 Euro, ein Prozent über 1.200 Euro und 0,2 Prozent über 1.400 Euro. In etwa drei Prozent der Ausbildungsverträge wurde eine Vergütung in Höhe der Mindestausbildungsvergütung von

620 Euro festgelegt.<sup>3</sup> Zwar erlaubt das BBiG auch Vergütungen unterhalb der Mindestausbildungsvergütung, solange der geltende Tarifvertrag eine Vergütung unterhalb der Mindestausbildungsvergütung vorsieht, doch wurde von diesem Recht nur in 796 Ausbildungsverträgen Gebrauch gemacht, was lediglich 0,2 Prozent aller neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge entspricht. Die für das zweite Ausbildungsjahr vereinbarte Vergütung lag 2023 bei durchschnittlich 1.019 Euro, die für das dritte Ausbildungsjahr bei 1.110 Euro und die für ein eventuelles viertes Ausbildungsjahr bei 1.131 Euro<sup>4</sup> (vgl. Tabelle 1).

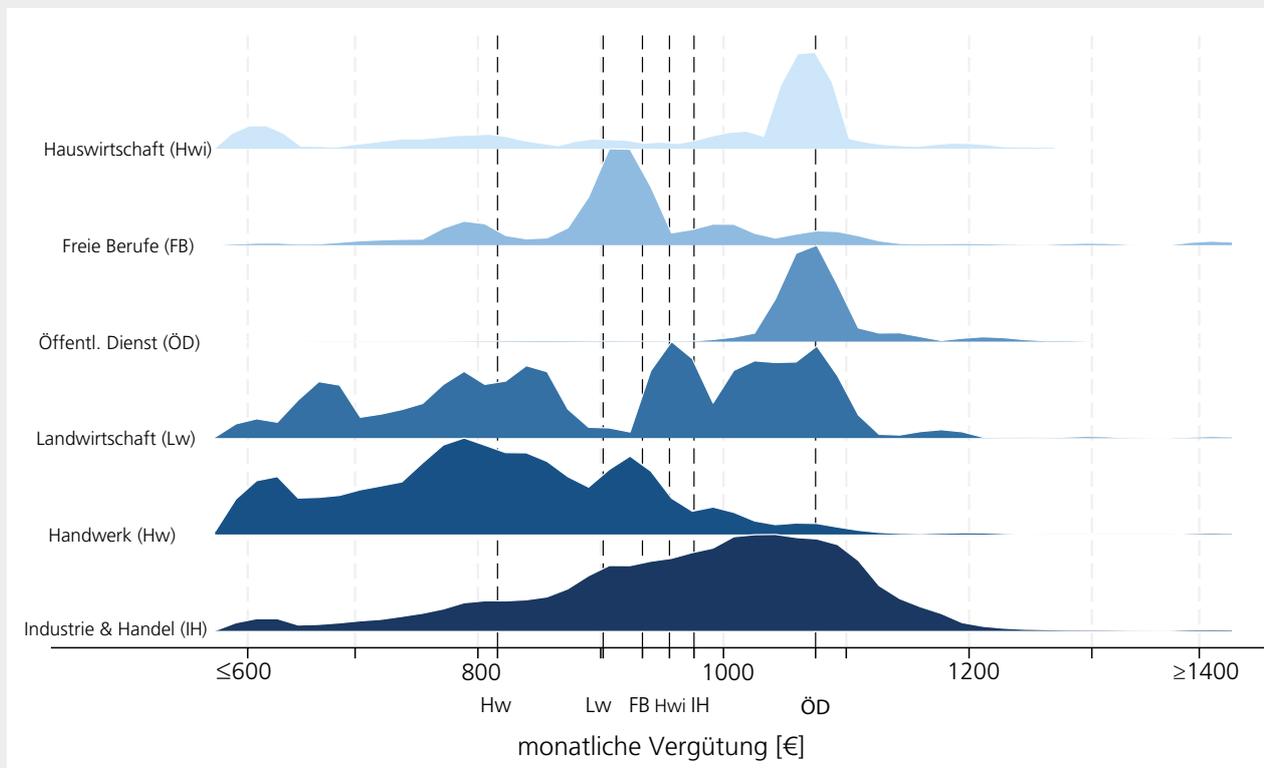
<sup>3</sup> Siehe <https://www.bibb.de/de/199658.php> (Stand: 03.01.2025) für mehr Informationen zur Mindestausbildungsvergütung.

<sup>4</sup> Da nur in wenigen Berufen ein viertes Ausbildungsjahr vorgesehen ist, lässt sich die Vergütung im vierten Ausbildungsjahr nur bedingt mit den Vergütungen der anderen Ausbildungsjahre vergleichen.

Die Verteilung der vertraglich vereinbarten Ausbildungsvergütungen variiert 2023 erheblich zwischen den verschiedenen Ausbildungsbereichen. Im Durchschnitt ist die vertraglich vereinbarte Vergütung im Ausbildungsbereich Handwerk mit 816 Euro für das erste Ausbildungsjahr am niedrigsten und in der Landwirtschaft mit 902 Euro zwar deutlich höher, aber niedriger als in den anderen vier Ausbildungsbereichen. Etwas höher ist die durchschnittliche vertraglich vereinbarte Vergütung in den Bereichen Freie Berufe (934 €), Hauswirtschaft (956 €) und Industrie und Handel (976 €). Im öffentlichen Dienst wurden im Jahr 2023 mit durchschnittlich 1.075 Euro die höchsten Vergütungen für das erste Ausbildungsjahr vereinbart (vgl. Abb. 2 und Tabelle 1).

Für die meisten Auszubildenden (79 %), die im Jahr 2023 eine Ausbildung im Bereich Industrie und Handel begonnen haben, wurde eine Vergü-

Abbildung 2: Verteilung der im Jahr 2023 vertraglich vereinbarten Ausbildungsvergütungen für das erste Ausbildungsjahr nach Ausbildungsbereich (monatliche Beträge in Euro)



Lesebeispiel: Im Bereich Hauswirtschaft wurde im Jahr 2023 bei einem Großteil der Ausbildungsverhältnisse für das erste Ausbildungsjahr eine Vergütung zwischen 1.050 und 1.150 Euro vereinbart. Es gibt jedoch auch einige Ausbildungsverhältnisse, bei denen die vereinbarte Vergütung im Bereich der Mindestausbildungsvergütung von etwa 600 Euro lag, sowie einzelne Verträge, bei denen eine Vergütung vereinbart wurde, die über der Mindestausbildungsvergütung, aber unter 1.050 Euro liegt. Die durchschnittliche Vergütung, markiert durch die gestrichelte, vertikale Linie mit dem Label Hwi, lag bei 965 Euro.

Quelle: Berufsbildungsstatistik; Berechnungen des BIBB

tung in Höhe von 851 bis 1.150 Euro für das erste Ausbildungsjahr vereinbart, wobei besonders viele Verträge (34 %) eine Vergütung von 1.001 bis 1.100 Euro vorsehen (vgl. Abb. 2). Damit unterscheiden sich die vertraglich vereinbarten Vergütungen in Industrie und Handel deutlich von denen im Bereich Handwerk, in dem Vergütungen von über 1.000 Euro selten sind (5 %). Im Handwerk wurde für viele Auszubildende (59 %) eine Vergütung von etwa 751 bis 950 Euro vereinbart. Darüber hinaus wurden im Jahr 2023 auch einige Verträge abgeschlossen, die eine Vergütung im Bereich der Mindestausbildungsvergütung von 620 Euro vorsehen (im Jahr 2023 wurde in 7 % der Ausbildungsverträge im Handwerk eine Vergütung exakt in Höhe der Mindestausbildungsvergütung festgelegt). In

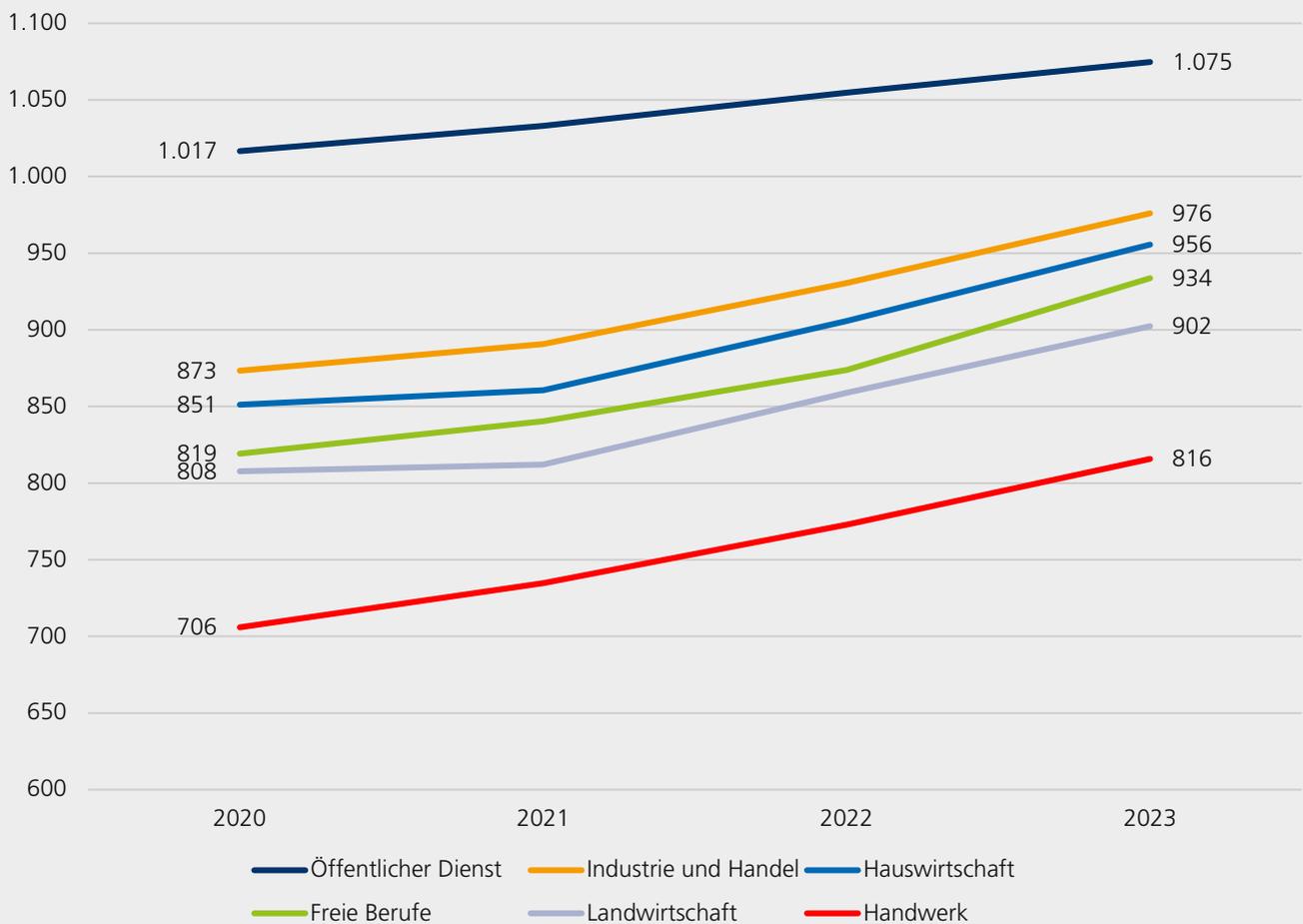
der Landwirtschaft ist die Vergütung deutlich stärker gestreut als in den anderen Ausbildungsbereichen. Für viele Ausbildungsverhältnisse im Bereich Landwirtschaft wurde eine Vergütung von 900 bis 1.100 Euro für das erste Ausbildungsjahr festgelegt. Es gibt aber auch einige Ausbildungsverhältnisse, für die eine deutlich niedrigere Vergütung in Höhe von 620 bis 800 Euro festgelegt wurde. Eine mögliche Erklärung für diese breite Streuung ist, dass die tarifliche Vergütung für Auszubildende im Bereich Landwirtschaft je nach Ausbildungsberuf, Region und Art des Ausbildungsbetriebs im Jahr 2023 stark variiert hat. So lag im Jahr 2023 z. B. die tarifliche Vergütung im ersten Ausbildungsjahr für auszubildende Landwirte und Landwirtinnen bei durchschnittlich 823 (Westdeutschland) bzw.

855 Euro (Ostdeutschland), die für auszubildende Forstwirte und Forstwirtinnen bei 1.051 bzw. 1.083 Euro und die für auszubildende Milchtechnologen/-technologinnen bei 1.215 Euro (Daten nur für Westdeutschland verfügbar).<sup>5</sup>

Im öffentlichen Dienst ist die Vergütung deutlich weniger gestreut als in den anderen Ausbildungsbereichen, was auf die Tarifverträge des öffentlichen Diensts zurückzuführen ist, nach denen alle im öffentlichen Dienst angestellten Personen vergütet werden und die nur geringe Unterschiede in der Vergütung von Auszubildenden in unterschiedlichen Ausbildungsberufen,

<sup>5</sup> Vgl. URL: <https://www.bibb.de/de/12209.php> (Stand: 03.01.2025).

Abbildung 3: Entwicklung der vertraglich vereinbarten Ausbildungsvergütung für das erste Ausbildungsjahr nach Ausbildungsbereichen 2020 bis 2023 (durchschnittliche monatliche Beträge in Euro)



Quelle: Berufsbildungsstatistik; Berechnungen des BIBB

-betrieben und -regionen vorsehen. In den freien Berufen lag im Jahr 2023 die große Mehrheit der vertraglich vereinbarten Vergütungen zwischen 900 und 1.000 Euro.

### ► Die Entwicklung der Ausbildungsvergütungen seit 2020

Die für das erste Ausbildungsjahr vereinbarten Vergütungen sind zwischen 2020 und 2023 um durchschnittlich 13 Prozent von 829 Euro auf 934 Euro gestiegen (vgl. Abb. 3). Vergleicht man die Entwicklung der Vergütungen zwischen den Ausbildungsbereichen, so kann man erkennen, dass sich ihr Niveau von 2020 bis 2023 angenähert hat. Im Handwerk, dem Bereich mit der niedrigsten durchschnittlichen Ver-

gütung, ist die vertraglich vereinbarte Vergütung zwischen 2020 und 2023 im Schnitt um 16 Prozent gestiegen, während sie im öffentlichen Dienst nur um sechs Prozent gestiegen ist. In den Bereichen Industrie und Handel, Hauswirtschaft und Landwirtschaft ist sie jeweils um etwa zwölf Prozent gestiegen und in den Freien Berufen um etwa 14 Prozent. Während die durchschnittliche Vergütung im Handwerk im Jahr 2020 noch 31 Prozent niedriger war als im öffentlichen Dienst, betrug der Unterschied im Jahr 2023 nur noch 24 Prozent.

Ähnliche Unterschiede in der Vergütungsentwicklung sind auch bei den tariflich vereinbarten Ausbildungsvergütungen zu erkennen. Im Zeitraum 2020

bis 2023 sind die tariflich vereinbarten Ausbildungsvergütungen im Handwerk deutlich stärker angestiegen (in den Jahren 2021 bis 2023 um durchschnittlich etwa 5 % gegenüber dem Vorjahr) als im öffentlichen Dienst (in den Jahren 2021 bis 2023 um durchschnittlich etwa 1,5 % gegenüber dem Vorjahr; vgl. SCHÖNFELD/WENZELMANN 2024, S. 25ff.). Im Ausbildungsbereich Landwirtschaft sind die tariflichen Vergütungen für Auszubildende in den Jahren 2021 bis 2023 sogar jährlich um durchschnittlich etwa sechs Prozent gegenüber dem Vorjahr gestiegen.

Tabelle 1 zeigt für jeden Ausbildungsbereich die Entwicklung der vertraglich vereinbarten Vergütungen in den vier Ausbildungsberufen mit den meisten

**Tabelle 1: Vertraglich vereinbarte Ausbildungsvergütungen in ausgewählten Ausbildungsberufen (durchschnittliche monatliche Beträge in Euro)**

Ausbildungsberuf	Neuab- schlüsse 2023**	Vertraglich vereinbarte Vergütung für 1. Ausbildungsjahr				Verände- rung 2020 bis 2023	Vertraglich vereinbarte Ver- gütung für weitere Ausbil- dungsjahre, 2023		
		2020	2021	2022	2023		2. AJ	3. AJ	4. AJ
<b>Alle Ausbildungsbereiche</b>	<b>461.892</b>	<b>829 €</b>	<b>849 €</b>	<b>889 €</b>	<b>934 €</b>	<b>+13%</b>	<b>1.019 €</b>	<b>1.110 €</b>	<b>1.131 €</b>
<b>Industrie und Handel</b>	<b>267.993</b>	<b>873 €</b>	<b>891 €</b>	<b>930 €</b>	<b>976 €</b>	<b>+12%</b>	<b>1.060 €</b>	<b>1.150 €</b>	<b>1.232 €</b>
Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel*	20.706	824 €	852 €	900 €	938 €	+14%	1.037 €	1.157 €	
Verkäufer/-in*	18.339	839 €	859 €	923 €	953 €	+14%	1.046 €		
Fachinformatiker/-in*	18.276	888 €	907 €	936 €	983 €	+11%	1.060 €	1.142 €	
Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement*	17.694	808 €	824 €	865 €	915 €	+13%	999 €	1.089 €	
<b>Handwerk</b>	<b>124.434</b>	<b>706 €</b>	<b>735 €</b>	<b>773 €</b>	<b>816 €</b>	<b>+16%</b>	<b>922 €</b>	<b>1.038 €</b>	<b>1.052 €</b>
Kraftfahrzeugmechatroniker/-in*	20.985	765 €	783 €	824 €	858 €	+12%	919 €	1.001 €	1.061 €
Elektroniker/-in	14.532	755 €	781 €	819 €	854 €	+13%	932 €	1.009 €	1.075 €
Anlagenmechaniker/-in für Sanitär-, Heizungs- und Klima- technik*	14.310	706 €	732 €	766 €	803 €	+14%	875 €	963 €	1.035 €
Tischler/-in	7.062	644 €	651 €	691 €	712 €	+10%	844 €	951 €	
<b>Landwirtschaft</b>	<b>12.303</b>	<b>808 €</b>	<b>812 €</b>	<b>859 €</b>	<b>902 €</b>	<b>+12%</b>	<b>973 €</b>	<b>1.058 €</b>	
Landwirt/-in	4.746	655 €	666 €	703 €	752 €	+15%	855 €	954 €	
Gärtner/-in	4.533	868 €	866 €	932 €	961 €	+11%	1.050 €	1.158 €	
Forstwirt/-in	795	1.004 €	1.010 €	1.025 €	1.061 €	+6%	1.115 €	1.169 €	
Pferdewirt/-in	732	688 €	694 €	750 €	807 €	+17%	886 €	968 €	
<b>Öffentlicher Dienst</b>	<b>14.163</b>	<b>1.017 €</b>	<b>1.033 €</b>	<b>1.055 €</b>	<b>1.075 €</b>	<b>+6%</b>	<b>1.133 €</b>	<b>1.186 €</b>	
Verwaltungsfachangestellte/-r	6.633	1.020 €	1.036 €	1.062 €	1.068 €	+5%	1.120 €	1.167 €	
Sozialversicherungsfachangestellte/-r	2.430	1.050 €	1.071 €	1.083 €	1.111 €	+6%	1.187 €	1.265 €	
Justizfachangestellte/-r	780	1.039 €	1.041 €	1.050 €	1.091 €	+5%	1.146 €	1.196 €	
Fachangestellte/-r für Arbeitsmarktdienstleistungen	684	1.019 €	1.043 €	1.064 €	1.105 €	+8%	1.165 €	1.213 €	
<b>Freie Berufe</b>	<b>42.666</b>	<b>819 €</b>	<b>840 €</b>	<b>874 €</b>	<b>934 €</b>	<b>+14%</b>	<b>1.010 €</b>	<b>1.089 €</b>	
Medizinische/-r Fachangestellte/-r	16.086	877 €	894 €	916 €	939 €	+7%	1.011 €	1.086 €	
Zahnmedizinische/-r Fachangestellte/-r	12.681	798 €	823 €	842 €	913 €	+14%	988 €	1.070 €	
Steuernfachangestellte/-r	6.540	855 €	871 €	943 €	1.070 €	+25%	1.154 €	1.239 €	
Tiermedizinische/-r Fachangestellte/-r	2.739	695 €	702 €	711 €	791 €	+14%	871 €	951 €	
<b>Hauswirtschaft***</b>	<b>336</b>	<b>851 €</b>	<b>861 €</b>	<b>906 €</b>	<b>956 €</b>	<b>+12%</b>	<b>1.028 €</b>	<b>1.101 €</b>	
Hauswirtschaftler/-in*	318	835 €	854 €	901 €	938 €	+12%	1.008 €	1.078 €	

**Anm.:**

\* Diese Ausbildungsberufe werden nicht ausschließlich, aber hauptsächlich in Ausbildungsbetrieben ausgebildet, die in den jeweiligen Bereichen wirtschaften, unter denen die Ausbildungsberufe in der Tabelle aufgeführt sind. So werden z. B. die meisten Verkäufer/-innen in Ausbildungsbetrieben ausgebildet, die dem Bereich Industrie und Handel zuzuordnen sind, es gibt aber auch einzelne Handwerksbetriebe, die Verkäufer/-innen ausbilden. Für die Berechnung der angegebenen durchschnittlichen Ausbildungsvergütung werden die Vergütungen in allen Betrieben herangezogen, unabhängig davon, in welchem Bereich die Ausbildungsbetriebe angesiedelt sind.

\*\* Zahl der neuabgeschlossenen Ausbildungsverträge 2023, für die für 2023 Vergütungsdaten vorliegen, die in Vollzeit absolviert werden und die nicht durch staatliche Programme oder auf gesetzlicher Grundlage überwiegend mit öffentlichen Mitteln finanziert werden (aus Datenschutzgründen auf ein Vielfaches von 3 gerundet).

\*\*\* In den Ausbildungsbereich Hauswirtschaft fällt neben dem Ausbildungsberuf Hauswirtschaftler/-in nur ein weiterer Ausbildungsberuf, für den aufgrund der niedrigen Fallzahlen keine zuverlässigen Angaben zur Durchschnittsvergütung gemacht werden können.

Quelle: Berufsbildungsstatistik; Berechnungen des BIBB (Tabelle mit den durchschnittlichen Vergütungen in allen Ausbildungsberufen auf <https://www.bibb.de/de/4843.php>)

neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen in 2023. Vergleicht man die Vergütungsentwicklung der zu den einzelnen Ausbildungsbereichen gehörigen Berufe untereinander, zeigt sich, dass die Ausbildungsberufe, die im Jahr 2020 am geringsten vergütet wurden, tendenziell in den folgenden vier Jahren die prozentual größten Vergütungssteigerungen erfahren haben. Es scheint also nicht nur zwischen den Ausbildungsbereichen, sondern auch zwischen Ausbildungsberufen innerhalb der Bereiche eine Angleichung der Vergütungen stattgefunden zu haben. Lediglich für auszubildende Tischler/-innen ist die Vergütung im Vergleich zu anderen Ausbildungsberufen im Handwerk weniger stark gestiegen, obwohl Tischler/-innen im Jahr 2020 im Vergleich zu den anderen drei betrachteten Ausbildungsberufen deutlich geringer vergütet wurden. Außerdem haben bei den Freien Berufen die auszubildenden Steuerfachangestellten, deren Vergütung schon 2020 über der durchschnittlichen Vergütung im Bereich der Freien Berufe lag, mit einem Anstieg von 25 Prozent einen überdurchschnittlich starken Vergütungsanstieg erfahren.

Die auf Ausbildungsbereichsebene beobachtete Angleichung der Ausbildungsvergütungen legt die Vermutung nahe, dass die Ungleichheit bei Ausbildungsvergütungen im Zeitraum von 2020 bis 2023 generell gesunken ist, was im Folgenden genauer untersucht wird. Besonders interessant ist dabei die Frage, ob sich die Angleichung der Vergütungsniveaus auf eine Angleichung zwischen Ausbildungsbereichen beschränkt oder ob die Vergütungsungleichheit darüber hinaus auch innerhalb der einzelnen Ausbildungsbereiche oder sogar innerhalb der Ausbildungsberufe gesunken ist.

## Ungleichheitsmaße

**Gini-Index:** Der Gini-Index ist das am weitesten verbreitete Maß der relativen Konzentration bzw. Ungleichheit in Einkommens- und Vermögensverteilungen. Der Gini-Index für eine Lohnverteilung nimmt den Wert null Prozent an, wenn alle Beobachtungseinheiten den gleichen Lohn erhalten und den Wert 100 Prozent, wenn eine Person einen Lohn erhält und der gesamte Rest der Bevölkerung nicht.

**Theil-Index:** Wie der Gini-Index ist auch der Theil-Index ein Maß für Ungleichheit in einer Verteilung. Gegenüber dem Gini-Index hat er den Vorteil, dass er sich in ein Maß für Ungleichheit innerhalb von Teilgruppen und eins für die Ungleichheit zwischen diesen Teilgruppen zerlegen lässt. (Die OECD verwendet den Theil-Index beispielsweise, um die Gesamtungleichheit des Bruttoinlandsprodukts pro Kopf innerhalb der OECD in die Ungleichheit, die auf regionale Unterschiede innerhalb der einzelnen Länder zurückzuführen ist, und die Ungleichheit, die durch Unterschiede zwischen den Ländern bedingt ist, zu zerlegen, vgl. OECD 2022, S. 26.) Der Theil-Index nimmt Werte zwischen Null und Unendlich an, wobei er bei gleichmäßiger Verteilung den Wert Null annimmt und umso höher ist, je ungleichmäßiger die Verteilung ist.

Zur Untersuchung der Vergütungsungleichheit bietet sich der Gini-Index an, ein häufig verwendetes Maß für Ungleichheit in Einkommens- und Vermögensverteilungen (vgl. Infobox). Wenig überraschend liegt der Gini-Index bei den Ausbildungsvergütungen im Jahr 2023 mit 8,8 Prozent deutlich unter dem Gini-Index in der Einkommensverteilung in Deutschland (30%<sup>6</sup>). Das lässt sich damit begrün-

den, dass sich Auszubildende in ihren Qualifikationen, ihren Erfahrungen, den ihnen anvertrauten Aufgaben und der produktiven Arbeitszeit deutlich stärker ähneln als die gesamte Erwerbsbevölkerung. Obwohl die Ungleichheit der Ausbildungsvergütungen im Vergleich zur allgemeinen Einkommensverteilung gering ist, können auch die bestehenden Unterschiede in der Ausbildungsvergütung die Gefahr bergen, dass sich Ausbildungsinteressierte bei der Berufswahl eher von kurzfristigen finanziellen Bedürfnissen als von langfristigen Interessen oder ihrer persönlichen Eignung leiten lassen.

Betrachtet man nun die Entwicklung des Gini-Index der Ausbildungsvergütungsverteilung im Beobachtungszeitraum, so zeigt sich, dass der Index von 10,8 Prozent im Jahr 2020 in den folgenden vier Jahren um zwei Prozentpunkte auf 8,8 Prozent gesunken ist. Dieser Rückgang in der Vergütungsungleichheit ist nicht alleine auf die Angleichung der Vergütungsniveaus zwischen den einzelnen Ausbildungsbereichen zurückzuführen. Betrachtet man die Entwicklung der Gini-Koeffizienten innerhalb der einzelnen Ausbildungsbereiche, so zeigt sich, dass dieser in allen Ausbildungsbereichen – außer dem öffentlichen Dienst – zwischen 2020 und 2023 gesunken ist (vgl. Tabelle 2). Besonders stark ist er im Bereich Industrie und Handel gesunken (-23 %). In den Ausbildungsbereichen Handwerk, Landwirtschaft und Hauswirtschaft sank er um zwölf bis 15 Prozent, in den Freien Berufen fiel der Rückgang des Gini-Index mit knapp drei Prozent vergleichsweise gering aus. Im öffentlichen Dienst ist der bereits 2020 sehr niedrige Gini-Index im Beobachtungszeitraum von 1,9 auf 2,1 Prozent gestiegen.

Schließlich soll auch die Entwicklung der Vergütungsungleichheit innerhalb der einzelnen Ausbildungsberufe un-

<sup>6</sup> Vgl. URL: <https://www.statistikportal.de/de/nachhaltigkeit/ergebnisse/ziel-10-weniger-ungleichheiten/gini-koeffizient-zur-einkommensverteilung> (Stand: 03.01.2025).

**Tabelle 2: Entwicklung der Gini-Indizes in den einzelnen Ausbildungsbereichen**

Ausbildungsbereich	2020	2023	Veränderung 2020 bis 2023
Industrie und Handel	9,4	7,2	-23 %
Handwerk	9,6	8,5	-12 %
Landwirtschaft	11,1	9,6	-14 %
Öffentlicher Dienst	1,9	2,1	+9 %
Freie Berufe	7,1	6,9	-3 %
Hauswirtschaft	10,9	9,3	-15 %

Quelle: Berufsbildungsstatistik; Berechnungen des BIBB

tersucht werden. Dafür bietet sich der Theil-Index (vgl. Infokasten) als Maß für die Ungleichverteilung der Ausbildungsvergütungen an. Dieser lässt sich in separate Maße für die Ungleichheit innerhalb und zwischen den einzelnen Ausbildungsberufen zerlegen. Der Theil-Index für die Ungleichheit innerhalb der Ausbildungsberufe ist zwischen 2020 und 2023 von 0,010 auf 0,007 gesunken, was zeigt, dass auch innerhalb der Ausbildungsberufe die Vergütungsungleichheit abgenommen hat. Der Theil-Index für Ungleichheit zwischen den einzelnen Ausbildungsberufen ist von 0,009 auf 0,006 gesunken.

Wie ist diese Angleichung der Ausbildungsvergütungen zwischen Ausbildungsbereichen, aber auch innerhalb der einzelnen Bereiche und Berufe zu erklären? Ein Faktor, der zur Annäherung der Vergütungen in den unterschiedlichen Ausbildungsbereichen beigetragen hat, ist die Entwicklung der Mindestausbildungsvergütung. Die im Jahr 2020 eingeführte Untergrenze für Ausbildungsvergütungen ist für Vergütungen im ersten Ausbildungsjahr zwischen 2020 und 2023 um 20 Prozent von 515 Euro auf 620 Euro gestiegen und damit deutlich stärker als die vertraglich vereinbarten Vergütungen (+13 %, vgl. Tabelle 1). Dadurch sind die Vergütungen am unteren Ende der Verteilung im Beobachtungszeitraum

stärker gestiegen als im Rest der Verteilung, was sowohl zur Angleichung der Ausbildungsvergütungen zwischen Berufen mit niedriger und hoher Vergütung als auch innerhalb der einzelnen Ausbildungsberufe beigetragen hat. Dass die Vergütung bei niedrig vergüteten Ausbildungsstellen stärker gestiegen ist als die mittleren Vergütungen, lässt sich auch an der Entwicklung des Quotienten zwischen dem 10- und dem 50-Prozent-Quantil der Verteilung der Ausbildungsvergütungen ablesen, der zwischen 2020 und 2023 von 0,73 auf 0,79 gestiegen ist.

Die Angleichung der Vergütungsniveaus ist aber nicht ausschließlich auf den stärkeren Vergütungsanstieg bei Ausbildungsstellen am unteren Rand der Vergütungsverteilung zurückzuführen. Betrachtet man nämlich Ungleichheitsmaße, bei deren Berechnung die äußeren Ränder der Vergütungsverteilung ausgeschlossen sind, lässt sich ebenfalls ein Rückgang der Ungleichheit feststellen. So ist das Verhältnis zwischen dem 75- und dem 25-Prozent-Quantil der Vergütungsverteilung zwischen 2020 und 2023 von 1,38 auf 1,26 gesunken.

Schließlich ist auch das Verhältnis zwischen dem 90- und dem 50-Prozent-Quantil von 1,23 im Jahr 2020 auf 1,17 im Jahr 2023 gesunken, was darauf hindeutet, dass die Vergütung

in höher vergüteten Ausbildungsstellen zwischen 2020 und 2023 weniger stark gestiegen ist als in Ausbildungsstellen, deren Vergütung im mittleren Bereich liegt. Es lässt sich also in allen betrachteten Teilen der Vergütungsverteilung eine Tendenz zur Angleichung in Richtung des Vergütungsmittels erkennen.

Im nächsten Abschnitt wird untersucht, inwiefern sich in den Jahren 2020 bis 2023 auch regionale Unterschiede in der Ausbildungsvergütung verringert haben.

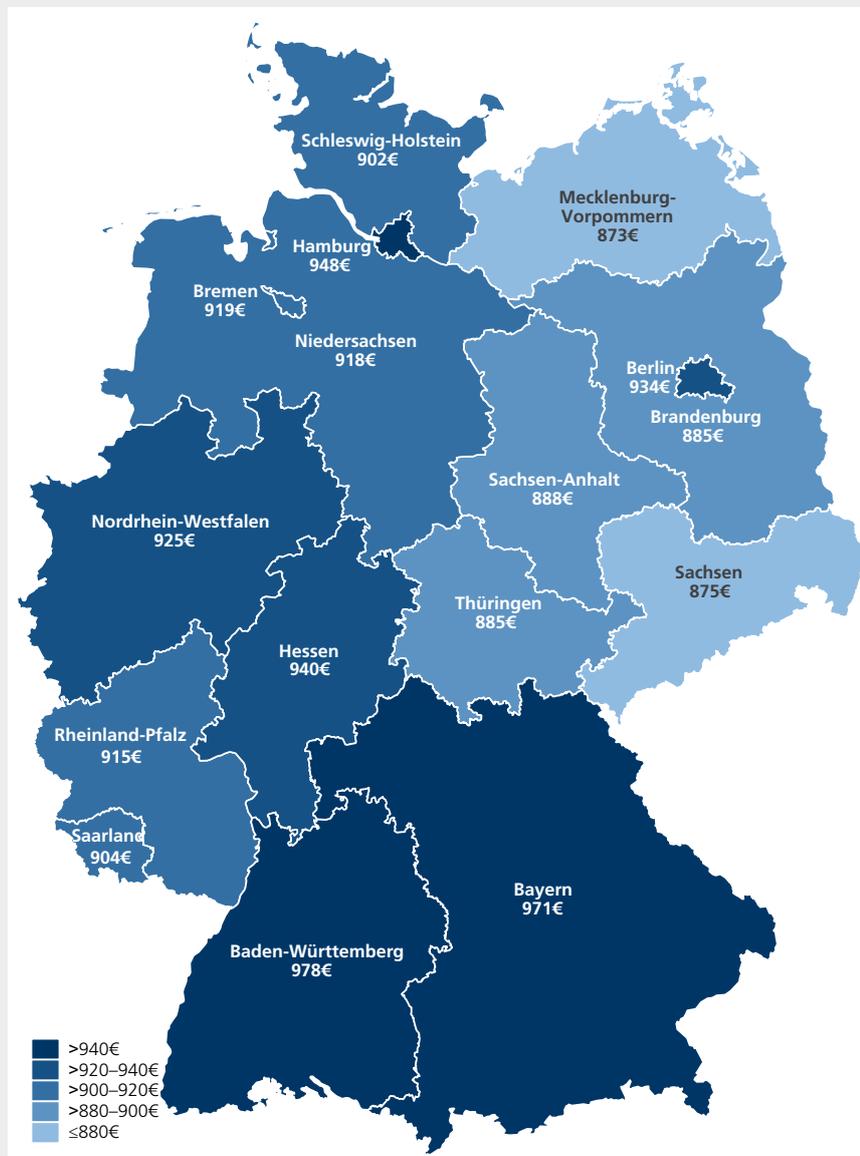
### ► Regionale Unterschiede

Ausbildungsvergütungen unterscheiden sich nicht nur zwischen den Ausbildungsberufen deutlich, Auszubildende werden auch je nach Ausbildungsort sehr unterschiedlich vergütet. So zeigt Abbildung 4 auch 33 Jahre nach der Wiedervereinigung noch deutliche Unterschiede in der durchschnittlichen Ausbildungsvergütung zwischen den ost- und den westdeutschen Bundesländern. Diese Ungleichheit hat allerdings seit 2020 abgenommen. In den ostdeutschen Bundesländern (ohne Berlin) ist die durchschnittliche vertraglich vereinbarte Vergütung im ersten Ausbildungsjahr zwischen 2020 und 2023 um 15 Prozent von 764 auf 881 Euro gestiegen, während sie in den westdeutschen Bundesländern (ohne Berlin)<sup>7</sup> um zwölf Prozent von 838 auf 942 Euro gestiegen ist.

Auch die Ungleichheit zwischen den durchschnittlichen Vergütungen je Landkreis ist im Beobachtungszeitraum deutlich zurückgegangen: Der Gini-Index der durchschnittlichen Ausbildungsvergütungen je Landkreis ist zwischen 2020 und 2023 von 3,3 Prozent

<sup>7</sup> Für Ausbildungsbetriebe in Berlin lässt sich in den Daten nicht erkennen, ob sie sich in Ost- oder Westberlin befinden. Für diesen Vergleich der Vergütungsentwicklung in Ost- und Westdeutschland wird Berlin deswegen ausgeschlossen.

Abbildung 4: Vertraglich vereinbarte Ausbildungsvergütung für das erste Ausbildungsjahr im Jahr 2023 nach Bundesländern (durchschnittliche monatliche Beträge in Euro)



Quelle: Berufsbildungsstatistik; Berechnungen des BIBB

auf 2,5 Prozent gesunken. Der Theil-Index zeigt darüber hinaus, dass die Ungleichheit sowohl auf Angleichungen zwischen Ost- und Westdeutschland als auch innerhalb Ost- bzw. Westdeutschlands zurückzuführen ist. Neben der Reduktion der Ungleichheit zwischen Ausbildungsberufen sowie innerhalb von Ausbildungsberufen ist also auch eine interregionale Angleichung des Vergütungsniveaus zu erkennen, die über eine Angleichung von West- und Ostdeutschland hinausgeht.

Neben der Entwicklung der Mindestausbildungsvergütung könnte ein weiterer möglicher Grund für die beobachtete sinkende Vergütungsungleichheit in dem unterschiedlich stark ausgeprägten Bewerbermangel zwischen Regionen und Ausbildungsberufen liegen. Reagieren Betriebe auf einen Bewerbermangel mit einer überdurchschnittlichen Vergütungssteigerung, führt dies zu Veränderungen in der Vergütungsverteilung und kann – je nach Ausgangsniveau der Vergütung – zu einer

Verringerung der Vergütungsungleichheit führen. Ob ein solcher Zusammenhang zwischen der Vergütungsentwicklung und dem Bewerbermangel auf dem Ausbildungsmarkt besteht, wird im folgenden Kapitel untersucht.

### ► Zusammenhang zwischen sinkender Vergütungsungleichheit und Engpässen auf dem Ausbildungsmarkt

Analysen des BIBB zeigen, dass das Finden geeigneter Auszubildender in einigen Branchen und Berufen eine ähnlich große Herausforderung darstellt wie die Suche nach Fachkräften. So blieb im Jahr 2023 mehr als jede achte Ausbildungsstelle unbesetzt (vgl. OEYNHAUSEN u. a. 2024, S. 5 Tabelle 1). Gleichzeitig suchen zahlreiche Jugendliche erfolglos nach einem Ausbildungsplatz – ein deutlicher Hinweis auf Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt.

Für den Arbeitsmarkt legen die klassische ökonomische Theorie sowie die Monopol-, Humankapital- und Effizienzlohntheorie nahe, dass ein Mangel an geeigneten Arbeitskräften in den betroffenen Berufen und Branchen zu steigenden Löhnen führt.<sup>8</sup> Mehrere aktuelle empirische Studien bestätigen diesen Zusammenhang sowohl für den deutschen (vgl. z.B. ARNOLD/HILLERICH-SIGG/NOLTE 2017; BURSTEDDE/SCHÜLER 2020; KROCZEK/KOCH 2024) als auch den amerikanischen Arbeitsmarkt (vgl. z.B. NOTOWIDIGDO 2020; AUTOR/DUBE/MCGREW 2024).

<sup>8</sup> Für eine ausführliche Erläuterung, wie steigende Löhne, bessere Arbeitsbedingungen und mehr Wettbewerb zu einer Reduktion des Fachkräftemangels beitragen können siehe FUESTJÄGER 2023.

Für den Ausbildungsmarkt fehlen bislang jedoch empirische Untersuchungen zum Zusammenhang zwischen dem Mangel an geeigneten Ausbildungsinteressierten und der Entwicklung von Ausbildungsvergütungen. Laut einer Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft und der Bertelsmann Stiftung nehmen jedoch mehr als 75 Prozent der Ausbildungsinteressierten und die Hälfte der Ausbildungsbetriebe an, dass die Ausbildungsvergütung für Ausbildungsinteressierte bei der Wahl des Ausbildungsplatzes eine Rolle spielt (vgl. BERTELSMANN STIFTUNG; INSTITUT DER DEUTSCHEN WIRTSCHAFT 2024, S. 24). Es liegt deswegen die Vermutung nahe, dass Ausbildungsbetriebe, die Schwierigkeiten haben, geeignete Auszubildende zu finden, die Ausbildungsvergütung gezielt als Hebel nutzen, um die Attraktivität ihrer Ausbildungsstellen zu steigern und junge Menschen für eine Ausbildung zu gewinnen. Damit würden sich auf dem Ausbildungsmarkt ähnliche Zusammenhänge zwischen einem Mangel an geeigneten Kandidaten bzw. Kandidatinnen und der Vergütungsentwicklung feststellen lassen wie auf dem Arbeitsmarkt.

Die nachfolgende deskriptive Analyse liefert erste Einblicke in diesen Zusammenhang, indem sie die Vergütungsentwicklung in Ausbildungsberufen mit einem Mangel an geeigneten Ausbildungsinteressierten mit derjenigen in Berufen vergleicht, bei denen ein solcher Mangel weniger ausgeprägt oder nicht vorhanden ist.

### ► Engpassindikatoren

Übersteigt der Bedarf an einer Ressource auf einem Markt die Verfügbarkeit dieser Ressource, spricht man in der Ökonomie von einem Engpass oder einer Knappheit an dieser Ressource. In Bezug auf die Ressource Auszubildende besteht demnach ein Engpass, wenn die

Zahl der Ausbildungsplätze die der (geeigneten) Ausbildungsplatzsuchenden überschreitet.<sup>9</sup> Im Folgenden werden verschiedene Indikatoren für Engpässe an (geeigneten) Ausbildungsplatzsuchenden vorgestellt, auf Grundlage derer dann im nächsten Schritt Engpassberufe identifiziert werden, um anschließend die Vergütungsentwicklung in Engpass- und Nicht-Engpassberufen zu vergleichen.

In der Arbeitsmarktforschung werden vor allem die Vakanzzeit und die Arbeitsuchenden-Stellen-Relation als Indikatoren für Engpässe bzw. Fachkräftemangel auf dem Arbeitsmarkt herangezogen (vgl. DEUTSCHER BUNDESTAG 2014, S. 59).<sup>10</sup> Dieses Vorgehen ist nicht 1 : 1 auf den Ausbildungsmarkt übertragbar. So gibt es aufgrund des in der Regel einheitlichen Ausbildungsstartdatums für den Ausbildungsmarkt keine sinnvolle Entsprechung zur Vakanzzeit. Vielmehr werden verschiedene Indikatoren auf Grundlage der Zahl der im jeweiligen Berichtsjahr ausgeschriebenen Ausbildungsstellen, der zum 30. September unbesetzten Ausbildungsstellen und der Ausbildungsplatzsuchenden in diesem Berichtsjahr gebildet.

<sup>9</sup> Vgl. URL: <https://www.bibb.de/de/33214.php> (Stand: 03.01.2025).

<sup>10</sup> Die Vakanzzeit misst die Zeit vom gewünschten Besetzungstermin bis zur Abmeldung einer gemeldeten und besetzten Arbeitsstelle beim Arbeitgeberservice der BA. Die Arbeitsuchenden-Stellen-Relation misst das Verhältnis von Arbeitsuchenden zu den gemeldeten sozialversicherungspflichtigen Arbeitsstellen im Jahresdurchschnitt. In ihrer jährlich erscheinenden Analyse der Fachkräftesituation auf dem deutschen Arbeitsmarkt betrachtet die BA zusätzlich noch die berufsspezifische Arbeitslosenquote, die Veränderung des Anteils sozialversicherungspflichtig beschäftigter Ausländer/-innen, die Abgangsrate aus Arbeitslosigkeit sowie die Entwicklung der mittleren Entgelte, um Engpässe auf dem Arbeitsmarkt zu bestimmen (vgl. URL: [https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Interaktive-Statistiken/Fachkraeftebedarf/Engpassanalyse-Nav.html?Thema%3Denglist%26DR\\_Region%3Dd%26DR\\_Engpassbewertung%3De%26DR\\_Anf%3D2%26mapHadSelection%3Dfalse%26toggleSwitch%3D0](https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Interaktive-Statistiken/Fachkraeftebedarf/Engpassanalyse-Nav.html?Thema%3Denglist%26DR_Region%3Dd%26DR_Engpassbewertung%3De%26DR_Anf%3D2%26mapHadSelection%3Dfalse%26toggleSwitch%3D0), Stand: 03.01.2025).

Das BIBB misst Engpässe auf dem Ausbildungsmarkt zum einen anhand der absoluten Zahl an unbesetzten Stellen und des Anteils der unbesetzten Stellen am gesamten betrieblichen Ausbildungsplatzangebot. Beide Indikatoren sind seit 2010 – mit Ausnahme von 2019 – kontinuierlich gestiegen (vgl. OEYNSHAUSEN u. a. 2023, S. 10 Abb. 4). Ein weiterer Indikator für Engpässe ist die Angebots-Nachfrage-Relation (ANR), das Verhältnis der Zahl der angebotenen Ausbildungsstellen zu der der Ausbildungsplatzsuchenden.<sup>11</sup> Die ANR dient als offizieller Indikator, um auf Grundlage amtlicher Daten die Verhältnisse von Ausbildungsplatzangebot und Ausbildungsplatznachfrage abzubilden (vgl. DIONISIUS/NIEMANN 2024, S. 36). Sie findet sowohl im Berufsbildungsbericht und Datenreport zum Berufsbildungsbericht als auch im Nationalen Bildungsbericht Berücksichtigung (§ 86 BBiG). Äquivalent zur Entwicklung der Engpässe auf dem Ausbildungsmarkt zeigt auch die ANR seit 2010 einen kontinuierlichen Anstieg (vgl. OEYNSHAUSEN u. a. 2023, S. 35 Tabelle A3).

Die ANR gibt Auskunft darüber, inwiefern dem Angebot an Ausbildungsstellen zahlenmäßig ausreichend Ausbildungsplatzsuchende gegenüberstehen, ob also ein Bewerberengpass vorliegt. Der Anteil unbesetzter Ausbildungsstellen bemisst dagegen, für wie viele

<sup>11</sup> Dieser Quotient unterscheidet sich insofern von der Arbeitnehmer-Stellen-Relation, die die Bundesagentur für Arbeit als Indikator für Fachkräftemangel auf dem Arbeitsmarkt veröffentlicht, als dass die Zahl der Ausbildungsstellen im Nenner des Quotienten und die Zahl der Ausbildungsplatznachfragenden im Zähler steht. Damit orientiert sich die ANR für den Ausbildungsmarkt an Indikatoren der Bildungsstatistik (in der Hochschulbildungsstatistik wird z. B. die Kennzahl Bewerber/-innen je Studienanfänger/-in ausgegeben, <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Tabellen/studierende-anfaenger-bewerber-sfh.html>, Stand: 03.01.2025). Während also ein Anstieg der Arbeitnehmer-Stellen-Relation eine Entspannung anzeigt, weist eine Zunahme der ANR auf eine Verschärfung der Engpassituation hin.

Ausbildungsstellen geeignete Ausbildungsplatzsuchende gefunden werden konnten, mit denen schließlich ein Ausbildungsverhältnis zustande kommt. Dabei beschränkt sich Eignung nicht allein auf die fachlichen und persönlichen Qualifikationen der Bewerber/-innen. Auch Faktoren wie die räumliche Distanz zwischen Wohnort der Ausbildungsplatzsuchenden und Ausbildungsstandort oder unterschiedliche Erwartungen hinsichtlich Vergütung und Arbeitsbedingungen fließen in diese Kennzahl ein.

### ► Datengrundlage

Um den Zusammenhang zwischen der Höhe der Ausbildungsvergütung und Engpässen auf dem Ausbildungsmarkt zu untersuchen, werden die Daten der Berufsbildungsstatistik mit den Daten der Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) verknüpft. Letztere liefert detaillierte Informationen über den Ausbildungsstellen- und Bewerbermarkt in Deutschland.

Zu den erfassten Kennzahlen zählen die gemeldeten Ausbildungsstellen, also alle Ausbildungsplätze, die Unternehmen bei der BA registrieren und über deren Vermittlungsdienste aus-schreiben lassen. Zudem weist die Statistik aus, ob eine Ausbildungsstelle bis zum 30. September eines Jahres erfolgreich besetzt worden ist oder nicht. Da Unternehmen nicht verpflichtet sind, ihre Ausbildungsstellen bei der BA zu melden, spiegeln die Zahlen nicht die tatsächliche Gesamtzahl der Ausbildungsstellen wider. Laut BA sind jedoch knapp 80 Prozent aller Ausbildungsstellen erfasst (vgl. STATISTIK DER BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT 2024, S. 7). Dieser Anteil ist im betrachteten Zeitraum konstant.

Auf der Bewerberseite erfasst die Statistik die Zahl der Personen, die sich zwischen dem 1. Oktober eines Jahres

und dem 30. September des Folgejahres bei der BA als Ausbildungssuchende registriert und deren Ausbildungsvermittlung in Anspruch genommen haben. Für alle Ausbildungssuchenden ist erfasst, für welchen Ausbildungsberuf ein Ausbildungsplatz gesucht wurde<sup>12</sup> und ob sie bis zum 30. September einen Ausbildungsplatz gefunden haben. Die Meldequote bei den Bewerberinnen und Bewerbern lag nach Angaben der BA im Jahr 2023 bei knapp 60 Prozent aller institutionell erfassten Ausbildungssuchenden (vgl. STATISTIK DER BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT 2024, S. 5).<sup>13</sup>

Um die Entwicklung der Ausbildungsplatznachfrage im Zeitverlauf abzubilden und eine Verzerrung durch die sinkende Meldequote bei Bewerbern bzw. Bewerberinnen gering zu halten, definieren wir die Ausbildungsplatzsuchenden gemäß der erweiterten Definition, die auch von Oeynhausen u. a. (2023) genutzt wird. Danach errechnet sich die Zahl der Ausbildungsplatzsuchenden aus der Zahl neu abgeschlossener Ausbildungsverträge zuzüglich der von der BA erfassten Bewerber/-innen, die bis zum 30. September des Berichtsjahrs keine Ausbildungsstelle erhalten haben – unabhängig davon, ob sie eine Alternative zu einer Ausbildung gefunden haben oder nicht.<sup>14</sup> Nicht er-

<sup>12</sup> Bei der Beratung wird geklärt, ob die Bewerbenden die Voraussetzungen für den jeweiligen Ausbildungsberuf erfüllen.

<sup>13</sup> Damit ist sie seit 2013 um knapp zehn Prozentpunkte gesunken. Als mögliche Gründe für den Rückgang der registrierten Bewerber/-innen nennt die BA den erleichterten Zugang zum Ausbildungsmarkt durch online verfügbare Stellenausschreibungen. Zudem sind aufgrund der sinkenden Konkurrenz um Ausbildungsplätze oft keine persönliche Beratung oder Vermittlung mehr erforderlich.

<sup>14</sup> Die BA unterscheidet Bewerber/-innen, die eine Alternative zur Ausbildung wie eine weiterführende Schule, ein Praktikum oder eine andere Maßnahme gefunden haben, und Bewerber/-innen, die bis zum 30. September weder eine Ausbildungsstelle noch eine Alternative erhalten haben. Die hier verwendete Definition der Ausbildungsplatznachfrage schließt beide Typen von Bewerbern bzw. Bewerberinnen ein, die bis zum 30. September keine Ausbildungsstelle gefunden

fasst durch diese erweiterte Definition der Ausbildungsplatznachfrage sind lediglich Personen, die die Vermittlung der BA nicht in Anspruch genommen und bei ihrer privaten Ausbildungsplatzsuche keinen Ausbildungsplatz gefunden haben.

Wie bei Oeynhausen u. a. (2023) wird das Ausbildungsstellenangebot in den einzelnen Ausbildungsberufen als die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge zuzüglich der Zahl der unbesetzten Ausbildungsstellen definiert. Diese Definition erfasst nur jene Ausbildungsstellen nicht, die nicht über die BA ausgeschrieben wurden und bis zum 30. September des Berichtsjahrs unbesetzt blieben.

Mit der so definierten Ausbildungsplatznachfrage und dem Ausbildungsplatzangebot lässt sich die ANR gemäß erweiterter Definition (eANR) für jeden Ausbildungsberuf berechnen. Der Anteil unbesetzter Ausbildungsstellen in den einzelnen Ausbildungsberufen wird anhand der von der BA gemeldeten unbesetzten Ausbildungsstellen im Verhältnis zum gesamten Ausbildungsplatzangebot ermittelt.

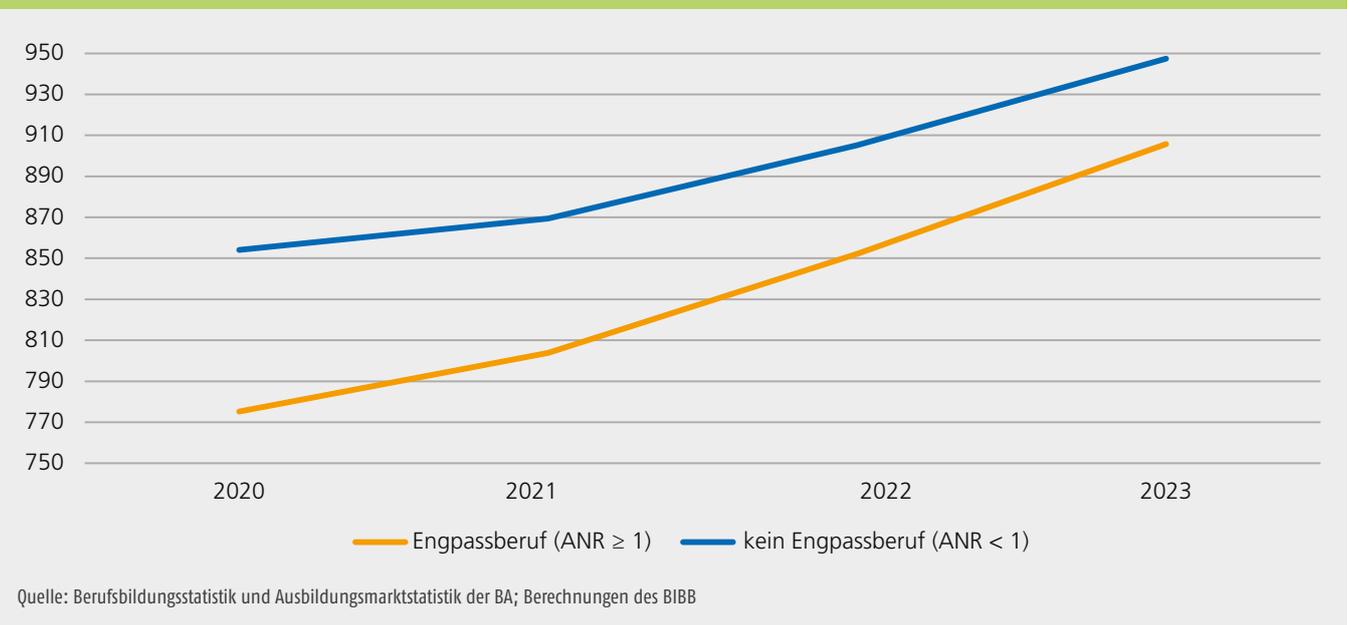
### ► Analysen

Auf Grundlage der eANR und des Anteils unbesetzter Ausbildungsstellen im Jahr 2019 werden Ausbildungsberufe in Engpass- und Nicht-Engpassberufe eingeteilt, um die Vergütungsentwicklung zwischen 2020 und 2023 in beiden Gruppen zu vergleichen.<sup>15</sup> Diese

haben. Der Grund dafür, dass hier von der Ausbildungsplatznachfrage nach erweiterter Definition die Rede ist, ist, dass in einer früheren (nicht erweiterten) Definition der Ausbildungsplatznachfrage lediglich die Bewerber/-innen berücksichtigt wurden, die bis zum 30. September weder eine Ausbildungsstelle noch eine Alternative gefunden haben.

<sup>15</sup> Dieses Vorgehen orientiert sich an einer Studie von Burstedde und Schüler (2020) zum Zusammenhang zwischen Fachkräfteengpässen und Lohnentwicklungen.

Abbildung 5: Entwicklung der vertraglich vereinbarten Ausbildungsvergütung für das erste Ausbildungsjahr zwischen 2020 und 2023 in Engpass- und Nicht-Engpassberufen definiert auf Grundlage der eANR (durchschnittliche monatliche Beträge in Euro)



Analyse beleuchtet den Zusammenhang zwischen der Engpassituation im Jahr 2019 und der Vergütungsentwicklung in den folgenden vier Jahren. Sie hat nicht den Anspruch, kausale Zusammenhänge abzubilden. Außerdem ist aus den folgenden Ergebnissen nicht ersichtlich, inwiefern sich die Vergütungsveränderungen auf die Engpassituation auswirken.

Abbildung 5 zeigt die Vergütungsentwicklung in Engpassberufen und in Ausbildungsberufen mit einer weniger angespannten Engpasssituation, wobei Engpassberufe definiert sind als Ausbildungsberufe, in denen die eANR im Jahr 2019 mindestens 1 betrug, d.h. Ausbildungsberufe, in denen es mindestens genauso viele Ausbildungsstellen gab wie Ausbildungsplatzsuchende. Alle anderen Ausbildungsberufe, in denen die Zahl der Ausbildungsplatzsuchenden die der angebotenen Ausbildungsstellen im Jahr 2019 überstieg, werden als Ausbildungsberufe ohne (drastische) Engpässe definiert. Verglichen mit den Bewerberengpässen im Jahr 2023 (durchschnittliche eANR: 1,02) war die Engpasssituation für den

gesamten Ausbildungsmarkt 2019 mit einer eANR von 0,97 noch deutlich weniger angespannt. In den meisten Ausbildungsberufen hat die Zahl der Ausbildungsplatzsuchenden die der Ausbildungsstellen noch übertroffen. Dementsprechend entfielen weniger als ein Drittel aller Auszubildenden im Jahr 2019 auf Berufe, die gemäß dieser Definition als Engpassberufe gelten.

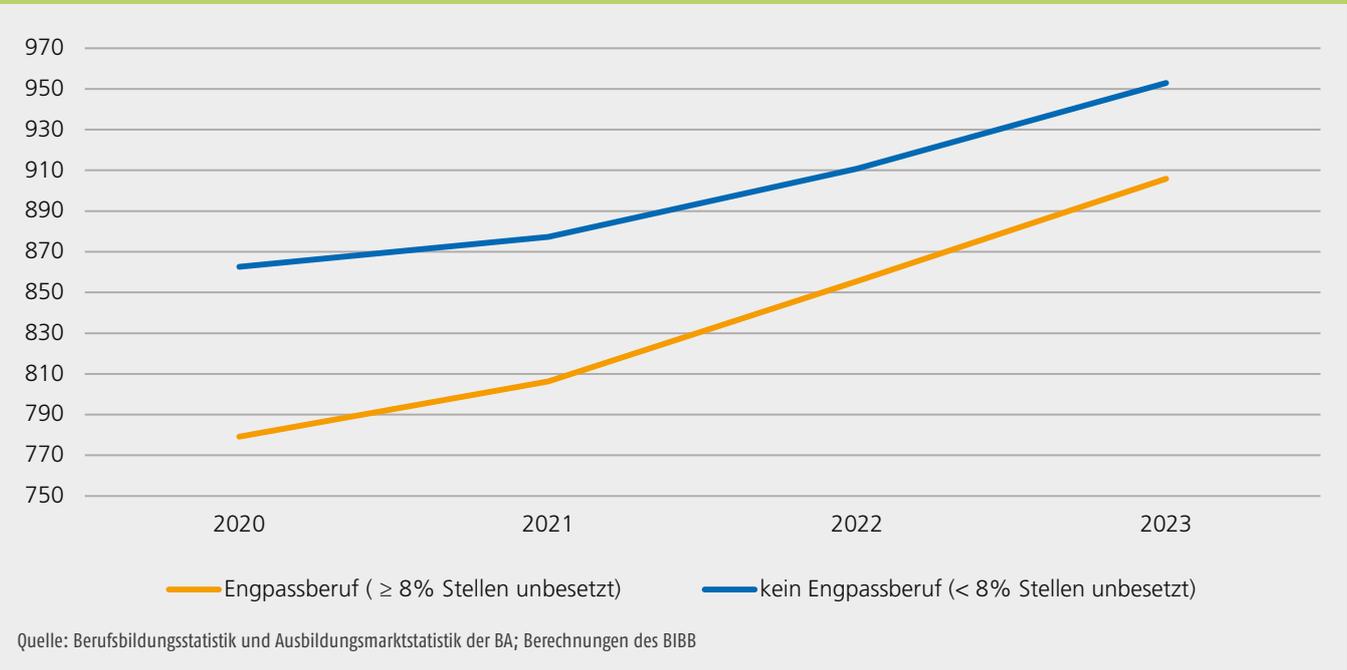
In Abbildung 6 basiert die Definition der Engpassberufe auf dem Anteil unbesetzter Ausbildungsstellen. Ausbildungsberufe, in denen 2019 mindestens acht Prozent der angebotenen Ausbildungsstellen unbesetzt blieben, werden als Engpassberufe definiert, wobei acht Prozent etwa dem Durchschnitt des Anteils unbesetzter Stellen je Ausbildungsberuf im Jahr 2019 entspricht. Die Zahl der Engpass- und Nicht-Engpassberufe gemäß dieser Definition ist durch die Wahl dieses Schwellenwerts ähnlich groß.

Ein Vergleich der Abbildungen 5 und 6 zeigt, dass – unabhängig davon, welche Engpassdefinition genutzt wird – das

Vergütungsniveau in Engpassberufen im Jahr 2020 deutlich unter dem in Nicht-Engpassberufen lag. Zwischen 2020 und 2023 ist die durchschnittliche Vergütung in Engpassberufen dann jedoch um etwa 17 Prozent (16 % bei 2. Engpassdefinition) gestiegen und damit deutlich stärker als die Vergütung in Ausbildungsberufen mit einem weniger schwerwiegenden Mangel an (geeigneten) Ausbildungsplatzsuchenden, die im Beobachtungszeitraum nur um etwa elf Prozent (10 % bei 2. Engpassdefinition) gestiegen ist. So betrug der Vergütungsunterschied zwischen Engpass- und Nicht-Engpassberufen im Jahr 2020 im Schnitt noch 79 Euro (83 €) und im Jahr 2023 nur noch etwa 42 Euro (47 €), womit der Vergütungsunterschied im Beobachtungszeitraum um 47 Prozent (44 %) gesunken ist.

Der Vergleich der Vergütungsentwicklung in Engpass- und Nicht-Engpassberufen lässt offen, inwieweit die beobachtete Angleichung der Vergütungen in den beiden Gruppen auf Bewerberengpässe zurückzuführen ist und welche Rolle andere Faktoren spielen, die zu der allgemein beobachteten Ver-

Abbildung 6: Entwicklung der vertraglich vereinbarten Ausbildungsvergütung für das erste Ausbildungsjahr zwischen 2020 und 2023 in Engpass- und Nicht-Engpassberufen definiert auf Grundlage des Anteils unbesetzter Stellen (durchschnittliche monatliche Beträge in Euro)



ringerung der Vergütungsungleichheit beigetragen haben, sich jedoch auf Basis der vorliegenden Daten nicht nachvollziehen lassen.

Tabelle 3 zeigt die Vergütungsentwicklung in den zehn Ausbildungsberufen, in denen die eANR im Jahr 2019 am höchsten bzw. am niedrigsten war. Nur in drei der zehn Ausbildungsberufe, die kaum von einem Mangel an Ausbildungsplatzsuchenden betroffen waren, lag der Vergütungsanstieg in den betrachteten Jahren deutlich über dem durchschnittlichen Wachstum aller Ausbildungsvergütungen (+13 %). In den drei Nicht-Engpassberufen, in denen die Vergütung deutlich stärker als die Durchschnittsvergütung gestiegen ist, lag das durchschnittliche Vergütungsniveau im Jahr 2020 deutlich unterhalb der Durchschnittsvergütung. In diesen drei Ausbildungsberufen lag der Anteil der Ausbildungsverhältnisse, die im Jahr 2020 in Höhe der Mindestausbildungsvergütung vergütet wurden, bei 46 Prozent (Kosmetiker/-in), 15 Prozent (Bestattungsfachkraft) bzw. 74 Prozent (Fotograf/-in). Der ver-

gleichsweise starke Anstieg der Vergütungen in diesen drei Ausbildungsberufen lässt sich daher zumindest teilweise durch die Entwicklung der Mindestausbildungsvergütung erklären, die im Berichtszeitraum um etwa 20 Prozent gestiegen ist.

Unter den zehn Ausbildungsberufen mit der höchsten eANR ist der Vergütungsanstieg im Beobachtungszeitraum tendenziell höher als das durchschnittliche Vergütungswachstum. Besonders stark ist die Ausbildungsvergütung für auszubildende Steinmetze bzw. Steinmetzinnen und Steinbildhauer/-innen (+55 %) gestiegen, aber auch in den Ausbildungsberufen Restaurantfachmann/-frau und Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk ist mit einem Anstieg von 29 Prozent eine deutliche Vergütungssteigerung zwischen 2020 und 2023 zu verzeichnen. Lediglich für auszubildende Beton- und Stahlbetonbauer/-innen und Rohrleitungsbauer/-innen fällt der Vergütungsanstieg mit zehn bzw. elf Prozent weniger stark aus als im Durchschnitt über alle Ausbildungsverhältnisse hinweg. In diesen

beiden Ausbildungsberufen lag die Vergütung allerdings schon 2020 über dem Gesamtdurchschnitt von 829 Euro. Die Angleichung dieser beiden Engpassberufe, die im Jahr 2020 eine überdurchschnittlich hohe Ausgangsvergütung aufwiesen, an das mittlere Vergütungsniveau lässt sich weder durch die Engpasssituation noch durch die Entwicklung der Mindestausbildungsvergütung vollständig erklären.

Generell zeigen sowohl Tabelle 3 als auch die Entwicklung verschiedener Ungleichheitsmaße nicht nur einen Rückgang der Vergütungsungleichheit zwischen den Engpass- und den Nicht-Engpassberufen, sondern auch innerhalb dieser beiden Gruppen. Neben Bewerberengpässen und der Entwicklung der Mindestausbildungsvergütung, der nur die Angleichung der geringsten Vergütungen an das Vergütungsmittel erklären kann, müssen also noch weitere Einflussfaktoren eine Rolle spielen.

**Tabelle 3: Entwicklung der vertraglich vereinbarten Ausbildungsvergütung für das erste Ausbildungsjahr 2020 bis 2023 in den zehn Ausbildungsberufen mit dem niedrigsten und höchsten eANR\* (durchschnittliche monatliche Beträge in Euro)**

Ausbildungsberuf	eANR 2019	Unbesetzte Stellen 2019	Vertraglich vereinbarte Vergütung für 1. Ausbildungsjahr				Veränderung 2020 bis 2023
			2020	2021	2022	2023	
Tierpfleger/-in	0,55	3%	785 €	791 €	824 €	848 €	+8%
Gestalter/-in für visuelles Marketing	0,58	2%	794 €	805 €	860 €	904 €	+14%
Mediengestalter/-in Bild und Ton	0,59	2%	742 €	747 €	786 €	832 €	+12%
Kosmetiker/-in	0,63	9%	577 €	605 €	656 €	713 €	+23%
Biologielaborant/-in	0,72	1%	964 €	991 €	1.006 €	1.034 €	+7%
Mediengestalter/-in Digital und Print	0,73	3%	749 €	768 €	812 €	852 €	+14%
Bestattungsfachkraft	0,75	3%	595 €	632 €	667 €	690 €	+16%
Fotograf/-in	0,76	8%	575 €	589 €	643 €	680 €	+18%
Fachangestellte/-r für Arbeitsmarktdienstleistungen	0,76	0%	1.019 €	1.043 €	1.064 €	1.105 €	+8%
Fachangestellte/-r für Medien- und Informationsdienste	0,78	2%	1.016 €	1.027 €	1.052 €	1.065 €	+5%
...							
Rollladen- und Sonnenschutzmechatroniker/-in	1,23	22%	652 €	707 €	740 €	757 €	+16%
Steinmetz/-in und Steinbildhauer/-in	1,25	26%	548 €	715 €	832 €	850 €	+55%
Gerüstbauer/-in	1,26	25%	834 €	874 €	941 €	993 €	+19%
Rohrleitungsbauer/-in	1,33	28%	865 €	899 €	936 €	961 €	+11%
Fachmann/-frau für Systemgastronomie	1,34	29%	802 €	844 €	914 €	971 €	+21%
Beton- und Stahlbetonbauer/-in	1,36	29%	840 €	872 €	898 €	926 €	+10%
Restaurantfachmann/-frau	1,39	33%	738 €	767 €	881 €	952 €	+29%
Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk	1,51	37%	681 €	707 €	767 €	879 €	+29%
Fleischer/-in	1,51	37%	723 €	763 €	848 €	900 €	+24%
Klempner/-in	1,57	38%	735 €	760 €	788 €	848 €	+15%

\* Es sind ausschließlich Ausbildungsberufe mit mindestens 100 Ausbildungsverträgen pro Jahr berücksichtigt. Es sind ausschließlich Ausbildungsberufe mit mindestens 100 Ausbildungsverträgen pro Jahr berücksichtigt.

Quelle: Berufsbildungsstatistik und Ausbildungsmarktstatistik der BA; Berechnungen des BIBB

## ► Fazit

Zwischen den Jahren 2020 und 2023 hat sich die Vergütungsungleichheit auf dem Ausbildungsmarkt deutlich verringert. Diese Entwicklung zeigt sich sowohl zwischen verschiedenen Ausbildungsbereichen und -berufen als auch innerhalb einzelner Berufe und zwischen Regionen.

Die Annäherung der Vergütungen in den am niedrigsten vergüteten Ausbildungsverhältnissen an die middle

ren Vergütungen lässt sich teilweise durch den Anstieg der Mindestausbildungsvergütung erklären. Diese stieg zwischen 2020 und 2023 um 20 Prozent und damit stärker als die durchschnittliche Ausbildungsvergütung, die um 13 Prozent zunahm. Darüber hinaus lässt sich aber auch unter den Ausbildungsstellen mit einer mittleren und hohen Ausbildungsvergütung eine Vergütungsangleichung erkennen. Als mögliche Erklärung dafür untersucht der Report den Zusammenhang zwischen Bewerberengpässen und der Vergütungsentwicklung. Die Analyse

zeigt, dass die Ausbildungsvergütungen in Engpassberufen deutlich stärker gestiegen sind als in Berufen mit geringeren Bewerberengpässen, was eine Annäherung der Vergütungsniveaus beider Gruppen zur Folge hatte. Allerdings lässt diese Untersuchung offen, in welchem Maße die Vergütungsanpassungen auf Bewerberengpässe zurückzuführen sind und inwiefern andere Faktoren eine Rolle spielen, die nicht auf Grundlage der Daten nachvollziehbar sind.

Unabhängig von den Ursachen wird durch den Rückgang der Vergütungsungleichheit die Wahl des Ausbildungsberufs weniger von kurzfristigen finanziellen Bedürfnissen der Ausbildungsplatzsuchenden bestimmt. Mit der Angleichung des Vergütungsniveaus von Ausbildungsstellen in Engpass- und Nicht-Engpassberufen gehen auch Unterschiede in der Attraktivität der Ausbildungsberufe zurück, was wiederum zu einer ausgewogeneren Verteilung von Bewerbenden auf die einzelnen Ausbildungsberufe führen kann.

## ► Literaturverzeichnis

ARNOLD, Daniel; HILLERICH-SIGG, Annette; NOLTE, André: Fachkräftemangel: Reaktionen der Betriebe sowie Auswirkungen auf Investitionsentscheidungen und Wachstum. Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie: Abschlussbericht, ZEW Gutachten und Forschungsberichte, Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW). Mannheim 2017

AUTOR, David; DUBE, Arindrajit; MCGREW, Annie: The unexpected compression: Competition at work in the low wage labor market. Cambridge 2023

AUTOR:INNENGRUPPE BILDUNGSBERICHT-ERSTATTUNG: Bildung in Deutschland 2024. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu beruflicher Bildung. Bielefeld 2024

BEICHT, Ursula; WALDEN, Günter: Ausbildungsvergütungen in Deutschland als Ausbildungsbeihilfe oder Arbeitsentgelt In: WSI-Mitteilungen – Monatszeitschrift des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts in der Hans-Böckler-Stiftung 65 (2012) 5, S. 338–349

BERTELSMANN STIFTUNG; INSTITUT DER DEUTSCHEN WIRTSCHAFT (Hrsg.): Vom Mismatch zum Match: Wie sich Jugendliche und

Unternehmen auf dem Ausbildungsmarkt suchen und finden (können). Eine kombinierte Jugend- und Unternehmensbefragung. Gütersloh, Köln 2024

BURSTEDDE, Alexander; SCHÜLER, Ruth M.: Reagieren Löhne in Deutschland auf den Fachkräftemangel? In: IW-Trends – Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung 47 (2020) 4, S. 45–66

DEUTSCHER BUNDESTAG (Hrsg.): Fachkräftengpässe und Fachkräftemangel in Deutschland. Analysen, Prognosen und Handlungsempfehlungen. Ausarbeitung Wissenschaftliche Dienste (Aktenzeichen: WD. (2014): 6-3000). 2014

DGB BUNDESVORSTAND (Hrsg.): Ausbildungsreport 2024. Berlin 2024

DIONISIUS, Regina; NIEMANN, Moritz (Hrsg.): Beteiligung an beruflicher Bildung – Indikatoren und Quoten im Überblick. 2024. 2. Aufl. Bonn 2024. URL: <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/19712> (Stand: 20.12.2024)

FUEST, Clemens; JÄGER, Simon: Können höhere Löhne zur Überwindung des Fachkräftemangels beitragen? In: Wirtschaftsdienst 103 (2023) 4, S. 253–258

KROCZEK, Martin; KOCH, Andreas: The reaction of wages to skill shortage in nursing. In: Beiträge zur Jahrestagung des Vereins für Socialpolitik 2024: Upcoming Labor Market Challenges, ZBW – Leibniz Information Centre for Economics. Kiel, Hamburg 2024

NOTOWIDIGDO, Matthew J.: The incidence of local labor demand shocks. In: Journal of Labor Economics 38 (2020) 3, S. 687–725

OECD – ORGANISATION FÜR WIRTSCHAFTLICHE ZUSAMMENARBEIT UND ENTWICKLUNG (Hrsg.): OECD Regions and Cities at a Glance 2022. OECD Publishing. Paris 2022. DOI: <https://doi.org/10.1787/14108660-en>

OEYNHAUSEN, Stephanie; CHRIST, Alexander; SCHUSS, Eric; MILDE, Bettina; GRANATH,

Ralf-Olaf: Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2023 – Analysen auf Basis der BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge und der Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit zum Stichtag 30. September. Bonn 2023. URL: [https://www.bibb.de/dokumentel/pdf/a11\\_entwicklung\\_ausbildungsmarkt\\_2023\\_4.pdf](https://www.bibb.de/dokumentel/pdf/a11_entwicklung_ausbildungsmarkt_2023_4.pdf) (Stand: 03.01.2025)

SCHÖNFELD, Gudrun; WENZELMANN, Felix: Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2023: Anstieg erneut unterhalb der Inflationsrate. Bonn 2024. URL: <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/19383> (Stand: 03.01.2025)

STATISTIK DER BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (Hrsg.): Arbeitsmarkt kompakt – Situation am Ausbildungsmarkt. Nürnberg 2024

STATISTISCHES BUNDESAMT (Hrsg.): Berufsbildungstatistik. Begriffe und Erläuterungen. Stand: 12. November 2021. Wiesbaden 2021

WENZELMANN, Felix; SCHÖNFELD, Gudrun: Kosten und Nutzen der dualen Ausbildung aus Sicht der Betriebe. Ergebnisse der sechsten BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung. Bonn 2022. URL: <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/17630> (Stand: 03.01.2025)

## Abstract

This report examines the development of apprenticeship remuneration in Germany between 2020 and 2023. It shows that inequality in apprenticeship wages has decreased significantly – both across training fields and regions as well as within individual occupations and regions. The convergence of remuneration in lower-paid apprenticeships toward the average apprenticeship remuneration can be partly attributed to the stronger increase in the minimum apprenticeship wage compared to the overall average remuneration. A

similar trend of apprenticeship convergence can be observed among apprenticeships with medium and high remuneration. As a possible explanation for this development, the report explores the relationship between applicant shortages in 2019 and remuneration trends in subsequent years. By 2023, remuneration in occupations facing applicant shortages, which in 2020 was still significantly lower than in occupations with less pronounced applicant shortages, increased considerably more than remuneration in non-shortage occupations.

## Impressum

BIBB REPORT

19. Jahrgang, Heft 1, März 2025

Herausgeber:

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)

Der Präsident

Friedrich-Ebert-Allee 114 – 116

53113 Bonn

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

Redaktion: Britta Nelskamp (V.i.S.d.P.)

Rückfragen zum Inhalt an

[henrika.langen@bibb.de](mailto:henrika.langen@bibb.de)

Publikationsmanagement:

Stabsstelle „Publikationen und wissenschaftliche Informationsdienste“

E-Mail: [publikationsmanagement@bibb.de](mailto:publikationsmanagement@bibb.de)

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

Vertrieb: [vertrieb@bibb.de](mailto:vertrieb@bibb.de)

Abonnement: [bibbreport@bibb.de](mailto:bibbreport@bibb.de)

Gesamtherstellung:

Verlag Barbara Budrich

Stauffenbergstraße 7

51379 Leverkusen

Internet: [www.budrich.de](http://www.budrich.de)

E-Mail: [info@budrich.de](mailto: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](http://www.bibb.de/oa).

ISSN 1865-0821 (Print)

ISSN 1866-7279 (Internet)

urn:nbn:de:0035-1140-8

### 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:

Langen, Henrika; Dörsam, Michael: Sinkende Ungleichheit in vertraglich vereinbarten Ausbildungsvergütungen und der Zusammenhang mit Engpässen auf dem Ausbildungsmarkt. BIBB Report 1. Bonn 2025. URL: <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/20221>

Gedruckt auf umweltfreundlichem Papier.