

ANALYSEN ZUR TARIFPOLITIK

Nr. 117 · August 2026

Das WSI ist ein Institut
der Hans-Böckler-Stiftung

TARIFVERTRAGLICHE AUSBILDUNGSVERGÜTUNGEN 2026

Eine Auswertung von 20 ausgewählten Tarifbranchen

Thorsten Schulten und das WSI-Tarifarchiv



Inhalt

Inhalt	2
1 Einleitung	3
2 Rechtliche Grundlagen von Ausbildungsvergütungen	4
3 Tarifbindung von Auszubildenden	5
4 Tarifvertragliche Ausbildungsvergütungen in 20 ausgewählten Tarifbranchen	6
5 Die Erhöhung der Ausbildungsvergütungen im Ausbildungsjahr 2025/2026	10
6 Längerfristige Entwicklung der Ausbildungsvergütungen	12
7 Fazit	15
Literatur	17

1 Einleitung

In Deutschland beginnen jährlich im August/September die neuen Ausbildungsjahre. Im Jahr 2025 haben rund 461.800 Personen in Deutschland einen neuen Ausbildungsvertrag in der dualen Berufsausbildung abgeschlossen. Insgesamt befanden sich zum Jahresende 2025 mehr als 1,2 Mio. Personen in einem dualen Ausbildungsverhältnis (Statistisches Bundesamt 2026).

Die Vergütungen der Auszubildenden werden in Deutschland überwiegend durch tarifvertragliche Vereinbarungen geregelt. Auszubildende, die in tarifgebundenen Betrieben arbeiten, haben nur als Mitglieder der Gewerkschaft, die den Tarifvertrag vereinbart hat, einen direkten Anspruch auf die tarifvertraglich ausgehandelten Ausbildungsvergütungen. In der Praxis kommen diese jedoch in der Regel allen Auszubildenden in einem tarifgebundenen Unternehmen zugute. Darüber hinaus profitieren jedoch auch Auszubildende ohne direkte Tarifbindung von den Tarifverträgen, da diese nach dem Berufsbildungsgesetz auch von nicht-tarifgebundenen Betrieben als Orientierung für eine angemessene Vergütung berücksichtigt werden müssen. In Bereichen ohne tarifvertragliche Regelungen greift darüber hinaus die gesetzliche Mindestausbildungsvergütung.

Nach dem Berufsbildungsgesetz sollen die Ausbildungsvergütungen von Ausbildungsjahr zu Ausbildungsjahr ansteigen. Darüber hinaus werden die Ausbildungsvergütungen regelmäßig im Rahmen der normalen Tarifverhandlungen angepasst. In vielen Tarifbranchen erfolgt diese Anpassung jeweils zu Beginn des neuen Ausbildungsjahres. In dieser Studie wird der Stand der tarifvertraglichen Ausbildungsvergütungen am Anfang des Ausbildungsjahres 2026 analysiert. Die empirische Grundlage hierfür bietet eine Auswertung des WSI-Tarifarchivs von 20 ausgewählten Tarifbranchen (vgl. *Tabelle A1 im Anhang*). Für die Mehrzahl der regional verhandelnden Tarifbranchen wird dabei jeweils ein west- und ein ostdeutsches Tarifgebiet berücksichtigt. Neben der Höhe der Ausbildungsvergütungen wird außerdem ihre Entwicklung gegenüber dem Vorjahr und innerhalb der letzten fünf Jahre untersucht.

Um die direkte Reichweite der tarifvertraglichen Ausbildungsvergütungen abschätzen zu können, wird außerdem die Entwicklung der Tarifbindung unter den Auszubildenden analysiert. Dem vorangestellt ist eine knappe Darstellung der rechtlichen Grundlagen von Ausbildungsvergütungen, die tarifvertraglichen Vereinbarungen eine deutliche Vorrangstellung einräumen. Abschließend wird auf die aktuelle Debatte über die angemessene Höhe der gesetzlichen Mindestausbildungsvergütung eingegangen.

2 Rechtliche Grundlagen von Ausbildungsvergütungen

Der Anspruch auf eine Vergütung während der Ausbildung wird im Rahmen des § 17 Berufsbildungsgesetz (BBiG) geregelt (Lakies et al. 2024). Demnach haben alle Auszubildenden Anspruch auf eine „angemessene“ Vergütung. Diese soll den Auszubildenden sowohl als Beihilfe zum Lebensunterhalt dienen, als auch eine Entlohnung für die erbrachte Arbeitsleistung darstellen (Beicht/Walden 2012).

Im Einzelnen enthält das Berufsbildungsgesetz zwei Kriterien, mit deren Hilfe die Angemessenheit der Ausbildungsvergütung bestimmt werden kann. Zum einen orientiert sich die Angemessenheit an bestehenden tarifvertraglichen Regelungen zur Ausbildungsvergütung, die per se als „angemessen“ angesehen werden. Zusätzlich schaffen die geltenden Tarifverträge auch für nicht-tarifgebundene Unternehmen einen Orientierungspunkt, indem eine Entlohnung von mehr als 20 Prozent unterhalb der tarifvertraglichen Ausbildungsvergütung nicht mehr als angemessen angesehen wird (BBiG §17 (4)).

Berufsbildungsgesetz (BBiG)

§ 17 Vergütungsanspruch und Mindestvergütung

(1) Ausbildende haben Auszubildenden eine **angemessene Vergütung** zu gewähren. Die Vergütung steigt mit fortschreitender Berufsausbildung, mindestens jährlich, an.

(2) Die Angemessenheit der Vergütung ist ausgeschlossen, wenn sie [die] monatliche **Mindestvergütung** unterschreitet:

(...)

(4) Die Angemessenheit der vereinbarten Vergütung ist auch dann, wenn sie die Mindestvergütung nach Absatz 2 nicht unterschreitet, in der Regel ausgeschlossen, wenn sie die Höhe **der in einem Tarifvertrag geregelten Vergütung**, in dessen Geltungsbereich das Ausbildungsverhältnis fällt, an den der Ausbildende aber nicht gebunden ist, um mehr als **20 Prozent** unterschreitet.

Quelle: https://www.gesetze-im-internet.de/bbig_2005/BJNR093110005.html

Mindestausbildungsvergütung 2026

Die Höhe der monatlichen Mindestvergütung nach § 17 Absatz 2 Satz 1 des Berufsbildungsgesetzes beträgt, wenn die Berufsausbildung im Zeitraum vom 1. Januar 2026 bis zum 31. Dezember 2026 begonnen wird,

- im **ersten Jahr** einer Berufsausbildung **724 Euro**,
- im **zweiten Jahr** einer Berufsausbildung **854 Euro**,
- im **dritten Jahr** einer Berufsausbildung **977 Euro**,
- im **vierten Jahr** einer Berufsausbildung **1.014 Euro**.

Quelle: Bundesgesetzblatt Nr. 235 vom 10. Oktober 2025

Darüber hinaus gilt seit dem Jahr 2020 für nicht-tarifvertraglich geregelte Bereiche eine gesetzliche Mindestausbildungsvergütung, die jährlich vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) festgelegt wird. Seit dem Jahr 2023 wird diese jährlich entsprechend der durchschnittlichen Erhöhung der Ausbildungsvergütungen in den letzten beiden Kalenderjahren angepasst. Im Jahr 2026 liegt die gesetzliche Mindestausbildungsvergütung danach zwischen 724 Euro pro Monat im ersten und 1.014 Euro im vierten Ausbildungsjahr.

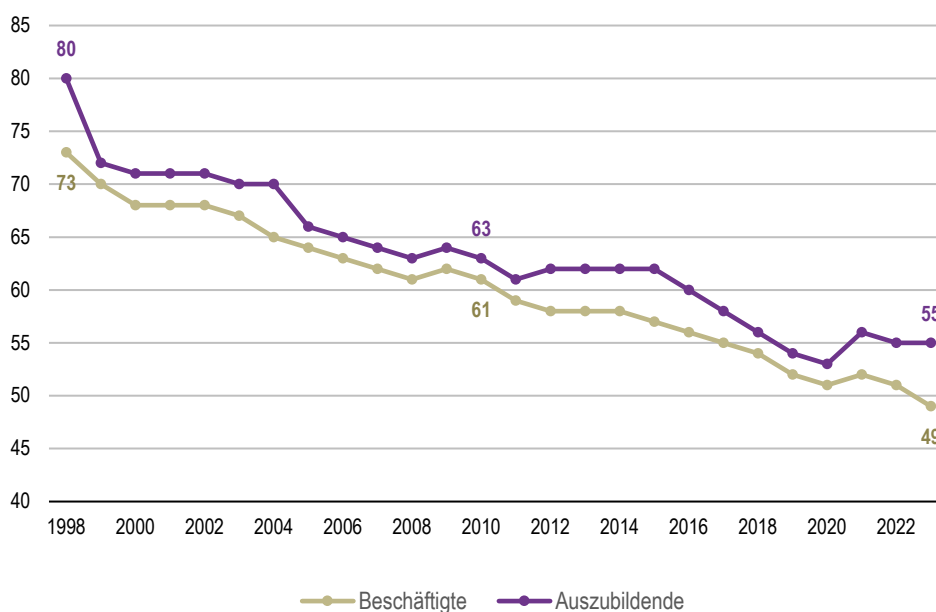
3 Tarifbindung von Auszubildenden

Die Festlegung der tarifvertraglichen Ausbildungsvergütungen erfolgt in der Regel im Rahmen der allgemeinen, regelmäßigen Tarifverhandlungen um die Erhöhung der Entgelte. Vor diesem Hintergrund hängt die Reichweite tarifvertraglicher Ausbildungsvergütungen eng mit der Reichweite des Tarifvertragssystems insgesamt zusammen. Die Tarifbindung in Deutschland, d. h. der Anteil der Beschäftigten, der in tarifgebundenen Betrieben arbeitet, ist seit mehr als zwei Jahrzehnten rückläufig (*Abbildung 1*, s.a. Hohendanner/Kohaut 2025; Lübker/Schulten 2024). Während Ende der 1990er Jahre noch mehr als 70 Prozent aller Beschäftigten in Deutschland in tarifgebundenen Betrieben arbeiteten, waren es 2023 mit 49 Prozent weniger als die Hälfte.

Abbildung 1: Tarifbindung von Auszubildenden und Beschäftigten in Deutschland

Auszubildende und Beschäftigte in tarifgebundenen Betrieben (1998-2023)

Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel zit. n. Schulten/Erol/WSI-Tarifarchiv 2024



Die Tarifbindung bei den Auszubildenden liegt hingegen immer noch einige Prozentpunkte oberhalb der allgemeinen Tarifbindung der Beschäftigten (*Abbildung 1*). Demnach arbeiteten Ende der 1990er Jahre noch 80 Prozent aller Auszubildenden in tarifgebundenen Betrieben, gegenüber 55 Prozent im Jahr 2023. Auch wenn die Tarifbindung der Auszubildenden den gleichen rückläufigen Trend aufweist, so ist ihr Niveau immer noch leicht überdurchschnittlich. Dies kann auf die höhere Ausbildungsbereitschaft tarifgebundener Betriebe zurückgeführt werden. Ergebnisse früherer Studien zeigen, dass sich die Tarifbindung positiv auf die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe auswirkt (Dustmann/Schönberg 2009; Kriechel et al. 2014). Dieser Zusammenhang kann teilweise dadurch erklärt werden, dass größere Betriebe in der Regel mehr Ausbildungsplätze zur Verfügung stellen und zugleich deutlich häufiger tarifgebunden sind. Allerdings gilt ein positiver Zusammenhang zwischen Tarifbindung und Ausbildungsbereitschaft der Betriebe auch dann, wenn nur Kleinstbetriebe betrachtet werden (Pahnke 2014, S. 46).

4 Tarifvertragliche Ausbildungsvergütungen in 20 ausgewählten Tarifbranchen

Unter den 20 ausgewählten Tarifbranchen, die dieser Untersuchung zugrunde liegen,¹ befinden sich sowohl große Branchen wie die Metall- und Elektroindustrie, der Öffentliche Dienst und der Einzelhandel als auch kleinere Branchen, wie z. B. das Backhandwerk, das Friseurhandwerk oder die Floristik, die in der Vergangenheit durch besonders niedrige Ausbildungsvergütungen aufgefallen sind (*Tabelle A1 im Anhang*).

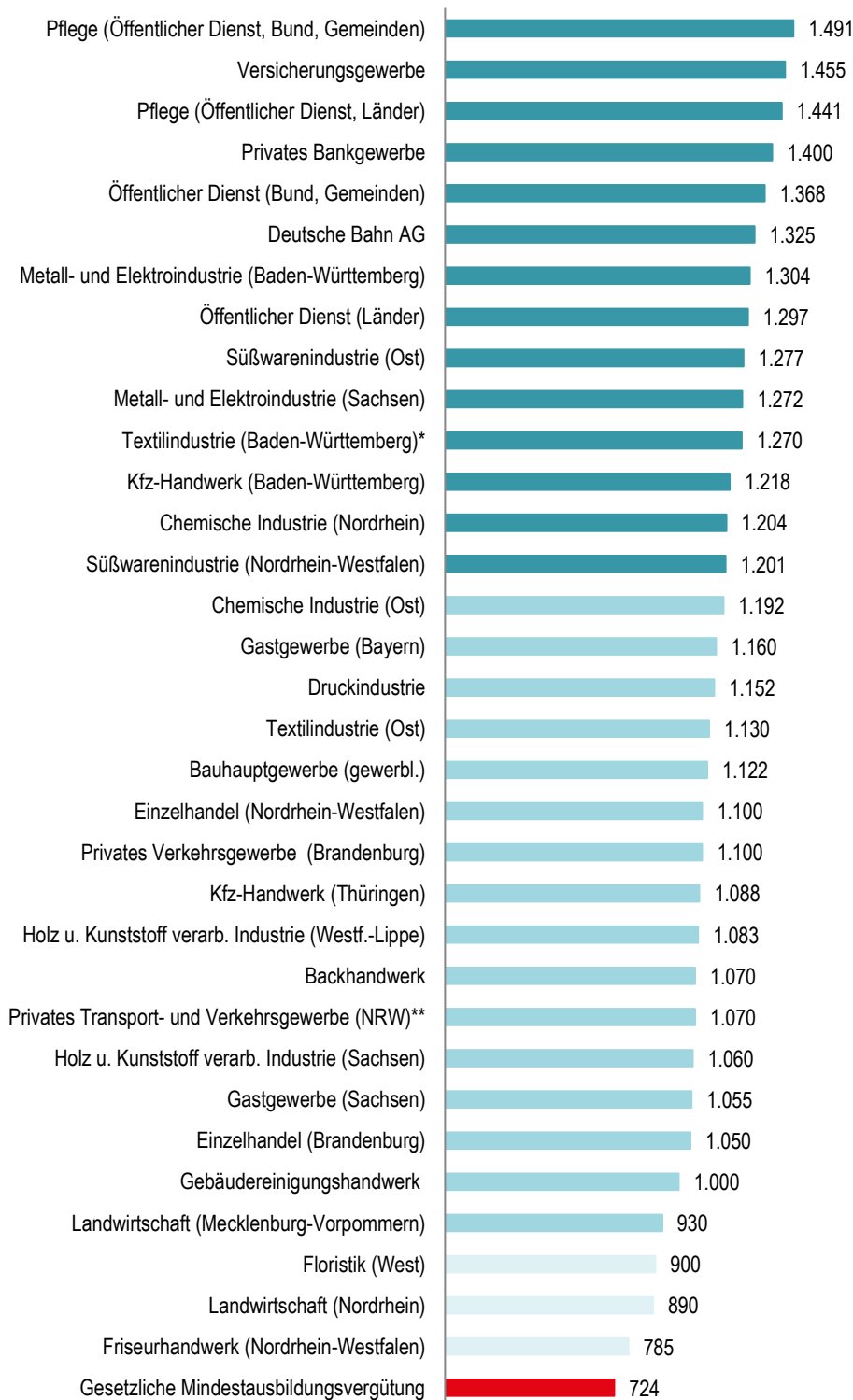
Je nach Branche, Region und Ausbildungsjahr zeigen sich bei den tarifvertraglichen Ausbildungsvergütungen große Niveauunterschiede. Insgesamt reicht die Spannbreite in den hier untersuchten Tarifbranchen von 785 Euro pro Monat im ersten Ausbildungsjahr im Friseurhandwerk in Nordrhein-Westfalen bis zu 1.714 Euro pro Monat im vierten Ausbildungsjahr für gewerbliche Auszubildende im Bauhauptgewerbe.²

¹ Neben den Daten des WSI-Tarifarchivs, die auch online zur Verfügung stehen (<https://www.wsi.de/de/ausbildungsverguetungen-15299.htm>), verfügt auch das Bundesinstitut für Berufsbildung (BBIB) über eine umfangreiche Datenbank zu tarifvertraglichen Ausbildungsvergütungen (<https://www.bibb.de/de/12209.php>) und legt auf dieser Grundlage regelmäßig Analysen vor (zuletzt: Schönfeld/Wenzelmann 2026). Darüber hinaus existieren regelmäßig aktualisierte Übersichten zu den Ausbildungsvergütungen in Nordrhein-Westfalen (MAGS 2026) sowie in Berlin und Brandenburg (Gemeinsames Tarifregister Berlin und Brandenburg 2026).

² Alle Angaben beziehen sich auf den Beginn des neuen Ausbildungsjahres zum 1. September 2026. In wenigen Tarifbranchen, wie z. B. der Druckindustrie oder dem Einzelhandel, lagen noch keine Tarifabschlüsse für das Ausbildungsjahr 2026 vor, so dass hier die aktuell geltenden Beträge des Vorjahres ausgewiesen werden.

Abbildung 2: Tarifvertragliche Ausbildungsvergütungen im 1. Ausbildungsjahr 2026

Angaben in Euro pro Monat



Stand: 01.09.2026 (Redaktionsschluss 01.06.2026)

* ab 01.10.2026: 1.305 Euro; ** ab 01.10.2026: 1.140 Euro.

Quelle: WSI-Tarifarchiv



Die Unterschiede bei den tarifvertraglichen Ausbildungsvergütungen zeigen sich bereits im ersten Ausbildungsjahr (*Abbildung 2*). In drei der hier untersuchten 20 Tarifbranchen liegen die Vergütungen im ersten Ausbildungsjahr noch unterhalb von 1.000 Euro pro Monat. Mit einer monatlichen Ausbildungsvergütung von 785 Euro bildet das Friseurhandwerk in Nordrhein-Westfalen das Schlusslicht der hier untersuchten Tarifbereiche und liegt nur knapp oberhalb der gesetzlichen Mindestausbildungsvergütung von 724 Euro.³ Besonders niedrige Ausbildungsvergütungen gibt es außerdem mit 890 bzw. 930 Euro in der Landwirtschaft sowie mit 900 Euro in der Floristik.

Demgegenüber werden die höchsten tarifvertraglichen Ausbildungsvergütungen im ersten Ausbildungsjahr mit 1.491 Euro bzw. 1.441 Euro für die Pflegekräfte gezahlt, die unter die Tarifverträge des Öffentlichen Dienstes für Bund und Gemeinden bzw. für die Länder fallen und dort über gesonderte berufsspezifische Regelungen verfügen. An zweiter Stelle steht mit 1.455 Euro das Versicherungsgewerbe. Vergleichsweise hohe Ausbildungsvergütungen mit Beträgen zwischen 1.200 und 1.400 Euro werden im Öffentlichen Dienst, im privaten Bankgewerbe, bei der Deutschen Bahn AG, in der Metall- und Elektroindustrie, in der Textilindustrie Baden-Württemberg, in der Süßwarenindustrie, im Kfz-Handwerk Baden-Württemberg sowie in der Chemischen Industrie Nordrhein gezahlt.

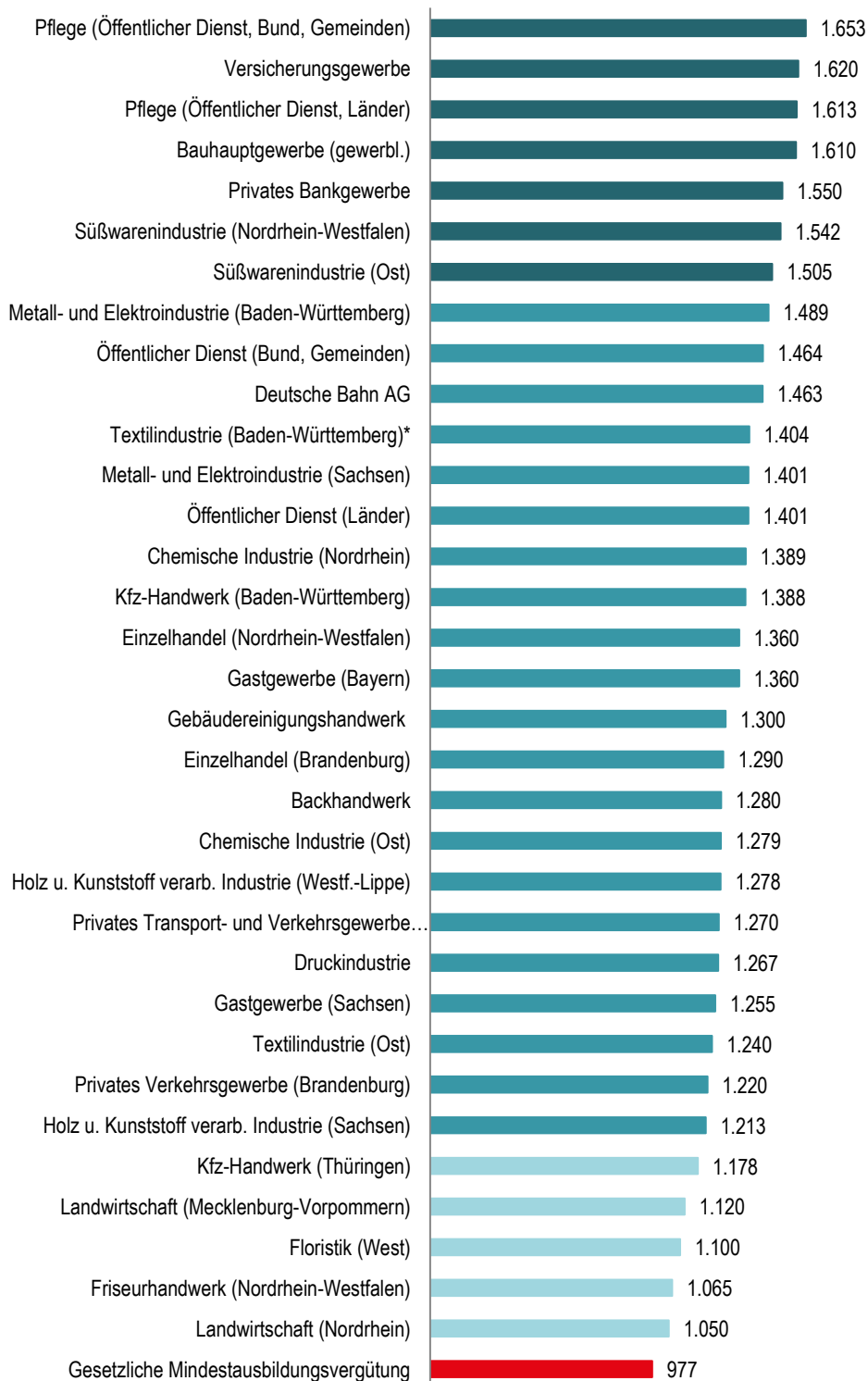
In etwa der Hälfte der hier untersuchten Tarifbereiche liegt die Ausbildungsvergütung zwischen 1.000 und 1.200 Euro pro Monat. Hierzu gehören das Backhandwerk, das Bauhauptgewerbe, die Chemische Industrie in Ostdeutschland, die Druckindustrie, der Einzelhandel in Nordrhein-Westfalen und Brandenburg, das Gastgewerbe in Bayern und Sachsen, die Gebäudereinigung, die Holz und Kunststoff verarbeitende Industrie Westfalen-Lippe und Sachsen, das Kfz-Handwerk in Thüringen, das Private Verkehrsgewerbe in Nordrhein-Westfalen und Brandenburg sowie die ostdeutsche Textilindustrie.

In lediglich acht der vom WSI untersuchten Tarifbranchen existieren bundesweit einheitliche Ausbildungsvergütungen. Hierzu gehören das Backhandwerk, das Bauhauptgewerbe, das Private Bankgewerbe, die Druckindustrie, die Deutsche Bahn AG, das Gebäudereinigungshandwerk, der Öffentliche Dienst und das Versicherungsgewerbe.

³ Die Tariflandschaft im Friseurhandwerk ist insgesamt nur recht schwach entwickelt und stark fragmentiert. In den meisten Bundesländern ist die Branche bereits seit langem tariflos. Dies gilt insbesondere für Ostdeutschland, aber auch für einige westdeutsche Bundesländer. Aktuelle Tarifverträge für die Ausbildungsvergütungen existieren neben Nordrhein-Westfalen derzeit lediglich im Tarifgebiet Rheinland, das Teile von Rheinland-Pfalz umfasst. Dort wird aktuell eine Vergütung von 740 Euro für das erste Ausbildungsjahr gezahlt. In allen anderen Bundesländern gilt derzeit lediglich die gesetzliche Mindestausbildungsvergütung von 725 Euro. In Nordrhein-Westfalen wurde hingegen eine tarifvertragliche Abstandsklausel vereinbart. Sollte die Mindestausbildungsvergütung die tarifvertraglich festgelegten Ausbildungsvergütungen überschreiten, werden letztere automatisch auf einen Wert von 5 Prozent oberhalb der Mindestvergütung angehoben.

Abbildung 3: Tarifvertragliche Ausbildungsvergütungen im 3. Ausbildungsjahr 2026

Angaben in Euro pro Monat



Stand: 01.09.2026 (Redaktionsschluss 01.08.2026)

* ab 01.10.2026: 1.439 Euro; ab 01.10.2026: 1.340 Euro.

Quelle: WSI-Tarifarchiv



In neun Tarifbranchen bestehen teilweise nach wie vor Unterschiede im Niveau der Ausbildungsvergütungen zwischen den west- und den ostdeutschen Tarifgebieten. Den größten Unterschied gibt es mit einer Differenz von 140 Euro in der Textilindustrie, 130 Euro sind es im Kfz-Gewerbe und 105 Euro im Gastgewerbe. In den übrigen Branchen variieren die Ost-West-Unterschiede zwischen 12 Euro in der Chemischen Industrie und 50 Euro im Einzelhandel. Im privaten Verkehrsgewerbe, in der Landwirtschaft und in der Süßwarenindustrie liegen die ostdeutschen Ausbildungsvergütungen mit 30, 40 und 76 Euro oberhalb des Niveaus in Westdeutschland. Im Friseurhandwerk und der Floristik gibt es derzeit lediglich in Westdeutschland Tarifverträge über Ausbildungsvergütungen, während diese Branchen in Ostdeutschland vollständig tariflos sind und demnach dort nur die gesetzliche Mindestausbildungsvergütung gezahlt wird.

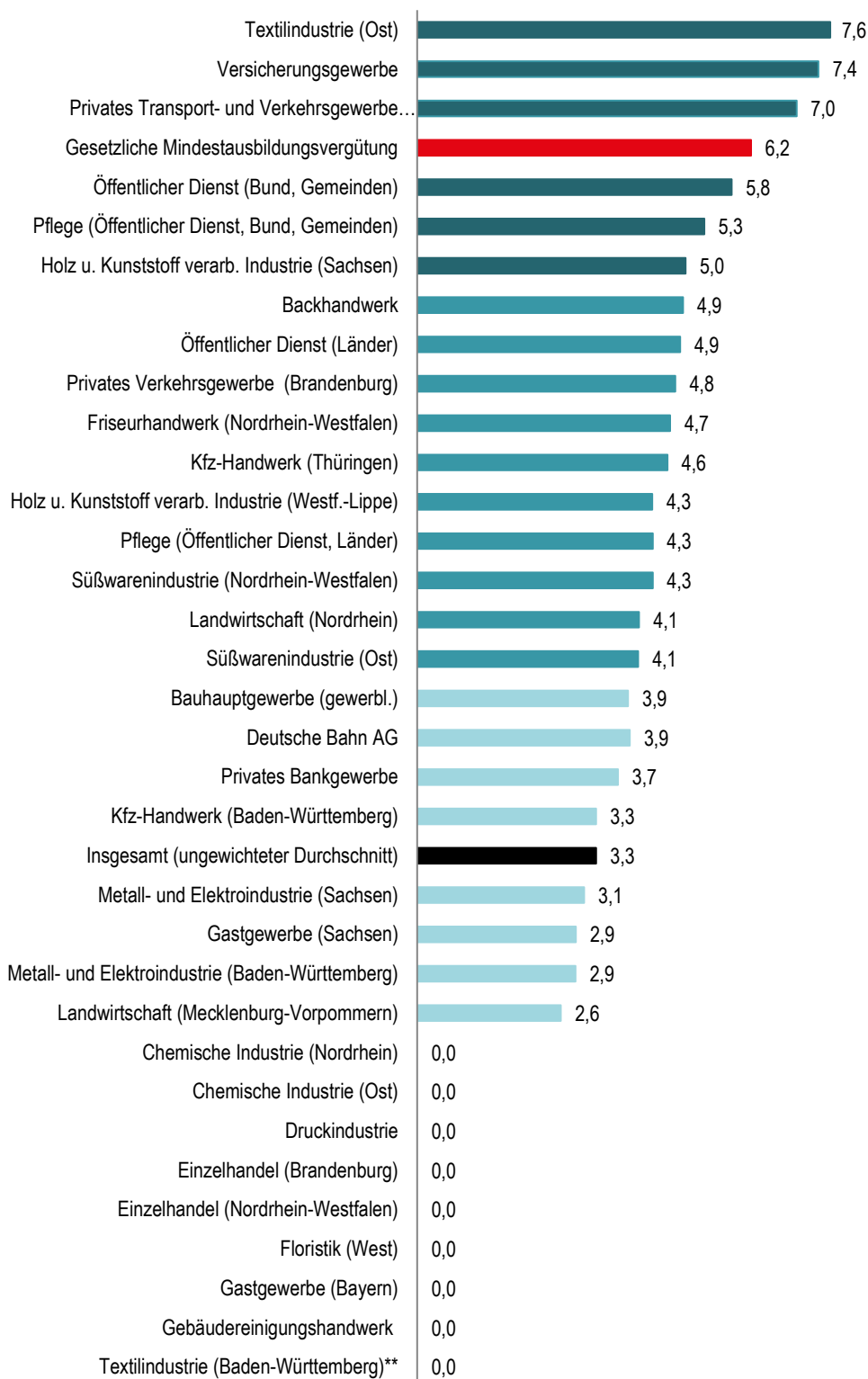
Die erheblichen Unterschiede zwischen den Branchen setzen sich auch im zweiten und dritten Ausbildungsjahr fort. So variieren die Ausbildungsvergütungen im zweiten Ausbildungsjahr zwischen 910 Euro, die im Friseurhandwerk in Nordrhein-Westfalen gezahlt werden, und 1.552 Euro für die Auszubildenden in der Pflege bei Bund und Gemeinden (Tabelle 1 im Anhang). Im dritten Ausbildungsjahr liegen mittlerweile in allen der untersuchten Tarifbranchen die Ausbildungsvergütungen oberhalb von 1.000 Euro. Die Spannweite bewegt sich dabei zwischen 1.050 Euro in der Landwirtschaft Nordrhein und 1.653 Euro für die Auszubildenden in der Pflege bei Bund und Gemeinden. In elf der hier ausgewerteten Branchen existiert darüber hinaus auch eine Vergütung für ein viertes Ausbildungsjahr. Die höchste Ausbildungsvergütung wird mit 1.714 Euro im Monat im Bauhauptgewerbe für gewerbliche Auszubildende gezahlt. Der niedrigste Wert für das vierte Ausbildungsjahr findet sich mit 1.224 Euro im Kfz-Handwerk von Thüringen.

5 Die Erhöhung der Ausbildungsvergütungen im Ausbildungsjahr 2025/2026

Im Laufe des **Ausbildungsjahres 2025/26** (zwischen dem 1. September 2025 und dem 1. September 2026) sind die tarifvertraglichen Ausbildungsvergütungen in den hier berücksichtigten Tarifbranchen im ungewichteten Durchschnitt, d.h. ohne Berücksichtigung der unterschiedlichen Ausbildungszahlen in den einzelnen Tarifbranchen, im ersten Ausbildungsjahr um **3,3 Prozent** gestiegen. Gegenüber dem **Ausbildungsjahr 2024/25** sind die Zuwächse in diesem Jahr wieder geringer ausgefallen (Schulten/WSI-Tarifarchiv 2025). Die Ausbildungsvergütungen steigen aber weiterhin etwas stärker als die regulären Tarifvergütungen der Beschäftigten, die im Jahr 2025 um 2,6 Prozent zugenommen haben (Schulten/WSI-Tarifarchiv 2026) und deren Zuwachs 2026 nach aktuell vorliegenden Daten mit Stand 30.06.26 vom WSI-Tarifarchiv auf 3,1 Prozent beziffert wird.

Abbildung 4: Erhöhung der tarifvertragliche Ausbildungsvergütungen im 1. Ausbildungsjahr 2025/26

Angaben in Prozent



Erhöhung zwischen 01.09.2025 und 01.09.2026 (Redaktionsschluss: 01.08.2026)
 * ab 1.10.2026: weitere Erhöhung um 6,5 %; ** ab 01.10.2026: Erhöhung um 2,8 %
 Quelle: WSI-Tarifarchiv



Insgesamt gibt es bei den Zuwächsen der Ausbildungsvergütungen im Ausbildungsjahr 2025/26 zwischen den Tarifbereichen eine große Spannweite (*Abbildung 4*). Die höchsten Zuwächse mit Werten von 7,0 und mehr Prozent gab es in der ostdeutschen Textilindustrie (7,6 Prozent), dem Versicherungsgewerbe (7,4 Prozent) und dem Privaten Transport- und Verkehrsgewerbe in Nordrhein-Westfalen (7,0 Prozent). Vergleichsweise hohe Steigerungsraten zwischen 5,0 und 7,0 Prozent konnten außerdem der Öffentliche Dienst (Bund und Gemeinden), die Pflege beim Öffentlichen Dienst (Bund und Gemeinden) sowie die Holz und Kunststoff verarbeitende Industrie in Sachsen verzeichnen. Auch die Mindestausbildungsvergütung fällt mit einem Zuwachs von 6,2 Prozent in diese Gruppe. Sie orientiert sich an der durchschnittlichen Erhöhung der Ausbildungsvergütungen.

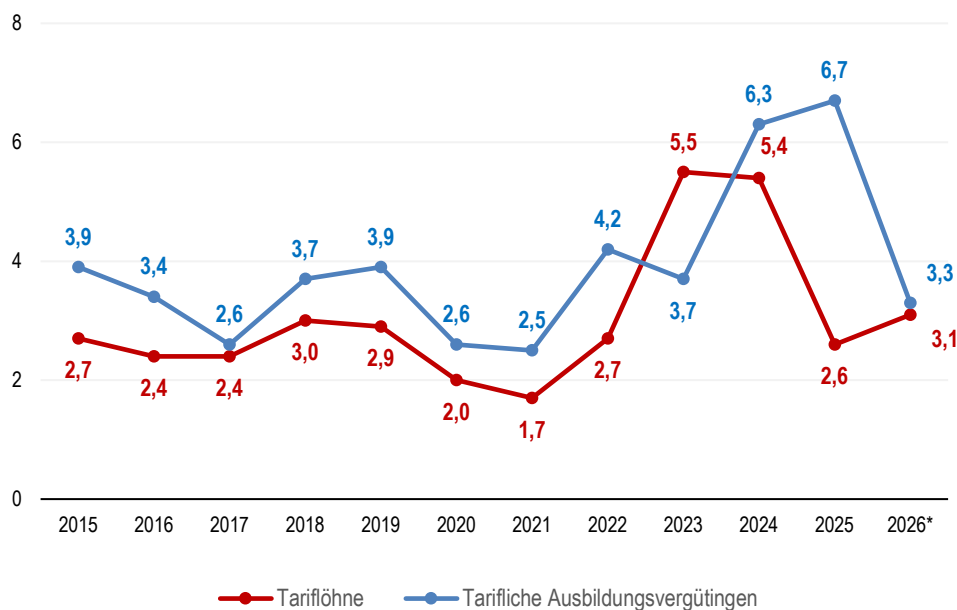
In zehn Tarifbereichen wurden die Ausbildungsvergütungen zwischen 4,0 und 5,0 Prozent angehoben, in acht weiteren zwischen 2,0 und 4,0 Prozent und in weiteren neun Tarifbereichen erfolgte im Ausbildungsjahr 2025/26 bislang noch keine Anhebung. Dies liegt teilweise daran, dass die Tarifverhandlungen aktuell noch nicht abgeschlossen (Einzelhandel Brandenburg und Nordrhein-Westfalen, Druckindustrie) oder noch nicht begonnen wurden (Floristik, Gastgewerbe Bayern). In der Textilindustrie (Baden-Württemberg) sowie der Chemischen Industrie (bundesweit) sind bereits Erhöhungen der Ausbildungsvergütungen vereinbart worden, die jedoch erst zum 01.10.2026 bzw. zum 01.01.2027 in Kraft treten.

6 Längerfristige Entwicklung der Ausbildungsvergütungen

In den letzten 10 Jahren sind die tariflichen Ausbildungsvergütungen in der Regel deutlich schneller gestiegen als die Tariflöhne (*Abbildung 5*). Während die Tariflöhne zwischen 2015 und 2025 um 35 Prozent zunahmen, erhöhten sich die durchschnittlichen tariflichen Ausbildungsvergütungen im gleichen Zeitraum um 47 Prozent. Im Jahr 2025 war die Diskrepanz besonders groß: Mit 6,7 Prozent verzeichneten die Ausbildungsvergütungen den stärksten Zuwachs der letzten 10 Jahre. Die Steigerung der Tariflöhne fiel demgegenüber 2025 mit 2,6 Prozent deutlich geringer aus. Auch im Jahr 2026 dürften nach Berechnungen des WSI-Tarifarchivs die Ausbildungsvergütungen mit 3,3 Prozent – wenn auch nur geringfügig – schneller wachsen als die Tariflöhne, die nach den bis Mitte 2026 vorliegenden Daten vorläufig um 3,1 Prozent steigen.⁴

⁴ Methodisch ist zu beachten, dass die vorliegenden Daten zur Entwicklung der Tariflöhne und der tariflichen Ausbildungsvergütungen sich auf jeweils unterschiedliche Zeiträume beziehen. Die Erhöhung der Tariflöhne wird auf der Datengrundlage des WSI-Tarifarchivs als kalenderjährliche Entwicklung berechnet, d.h. als prozentuale Veränderung der Tariflöhne im laufenden Jahr im Vergleich zum Vorjahr (Schulten/WSI-Tarifarchiv 2026). Die Entwicklung der Ausbildungsvergütungen, wie sie vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) berechnet werden, beziehen sich jeweils auf das Ausbildungsjahr und vergleichen die Entwicklung zum 01.10. des laufenden Jahres mit der Entwicklung zum 01.10. des Vorjahres (Schönfeld/Wenzelmann 2026). Das WSI-Tarifarchiv legt bei seiner Berechnung der Entwicklung der Ausbildungsvergütungen ebenfalls das Ausbildungsjahr zugrunde, bezieht sich hierbei jedoch abweichend auf den Zeitraum vom 01.09. des Vorjahres zum 01.09. des laufenden Jahres.

Abbildung 5: Erhöhung der Tariflöhne und der durchschnittlichen Ausbildungsvergütungen, 2015–2026
in Prozent



Tariflöhne: Kalenderjährliche Erhöhung aller Tarifverdienste in % zum Vorjahr;
Tarifliche Ausbildungsvergütungen: Erhöhung in % vom 1. Oktober des Vorjahres bis zum 1. Oktober des aktuellen Jahres

* Daten für 2026: Vorläufige Berechnungen des WSI-Tarifarchivs

Quellen: WSI-Tarifarchiv (Tariflöhne); Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (Tarifliche Ausbildungsvergütungen)

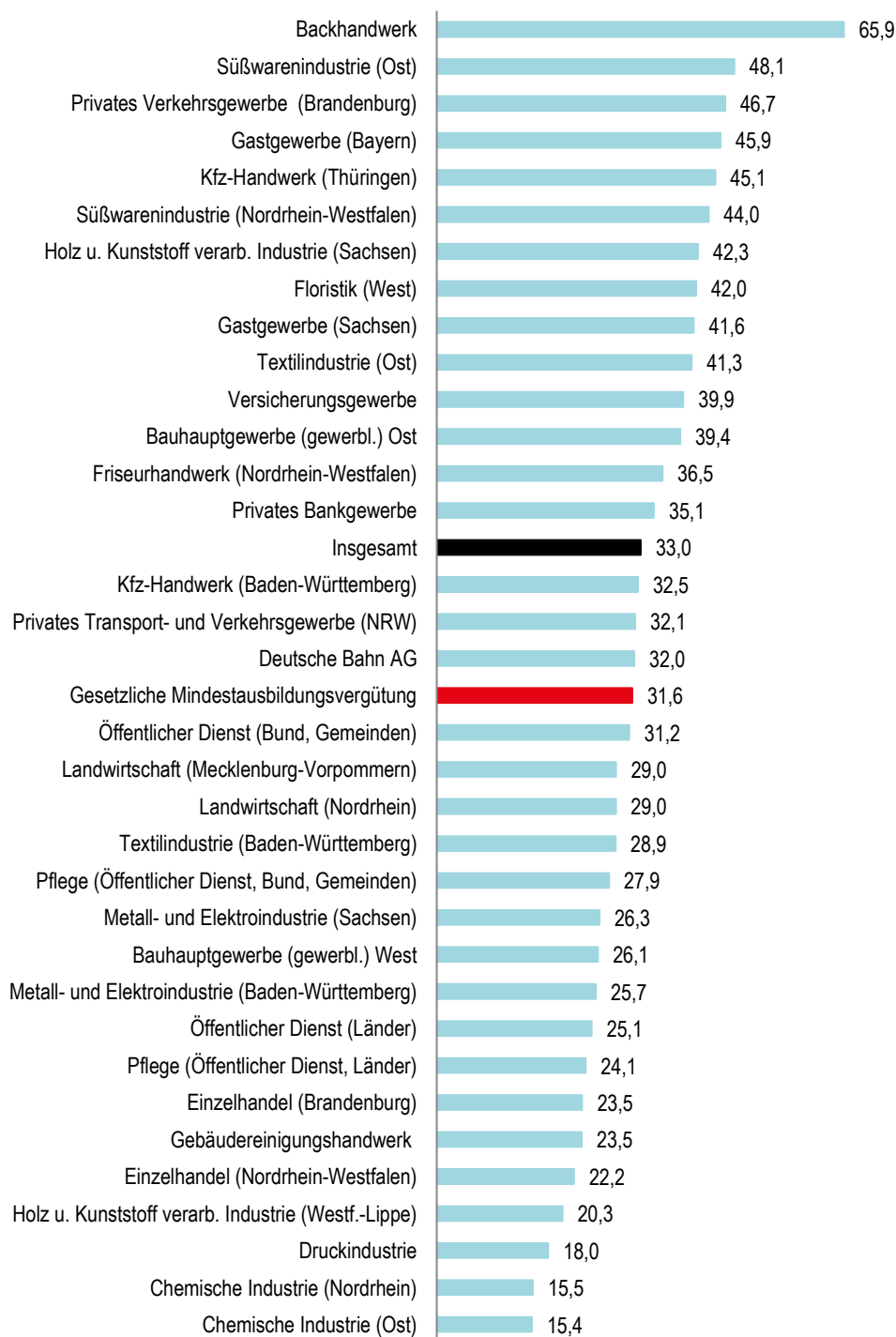


Wie stark die tarifvertraglichen Ausbildungsvergütungen zuletzt in vielen der hier ausgewerteten Tarifbranchen gestiegen sind, zeigt der Blick auf die Entwicklung der letzten fünf Jahre seit Beginn des Ausbildungsjahres 2021/22 (*Abbildung 6*). Während die durchschnittliche Entwicklung aller tariflichen Ausbildungsvergütungen im Zeitraum 2021-2026 um 33,0 Prozent anstieg, weisen viele Branchen deutlich höhere Zuwächse auf.

Die mit Abstand höchsten Steigerungsraten gab es dabei im Backhandwerk, wo die Ausbildungsvergütung im ersten Ausbildungsjahr seit 2021 um 65,9 Prozent zunahm. In neun Tarifbereichen stiegen die Ausbildungsvergütungen zwischen 40 und 50 Prozent. Hierzu gehören die Süßwarenindustrie (in Nordrhein-Westfalen und Ostdeutschland), das Gastgewerbe (in Bayern und Sachsen), die Floristik in Westdeutschland sowie die ostdeutschen Tarifgebiete des Kfz-Handwerks (Thüringen), das Private Verkehrsgewerbe (Brandenburg), die Holz und Kunststoff verarbeitende Industrie (Sachsen) und die Textilindustrie.

Abbildung 6: Erhöhung der tarifvertragliche Ausbildungsvergütungen im 1. Ausbildungsjahr 2021-2026*

Angaben in Prozent



* Erhöhung zwischen 31.05.2021 und 01.09.2026 (Redaktionsschluss: 01.06.2026)
Quelle: WSI-Tarifarchiv



In weiteren acht Tarifbereichen lagen die Erhöhungen der Ausbildungsvergütungen zwischen 30 und 40 Prozent. In weiteren dreizehn Tarifbereichen wurden die Vergütungen zwischen 20 und 30 Prozent erhöht und siegen damit nur unterdurchschnittlich. Das Schlusslicht bildeten drei Tarifbereiche mit Zuwachsraten unterhalb von 20 Prozent. Hierzu gehört die Druckindustrie mit 18,0 Prozent sowie die Chemische Industrie im Tarifbezirk Nordrhein sowie in Ostdeutschland mit 15,5 bzw. 15,4 Prozent.

Insgesamt kam es insbesondere in solchen Branchen zu besonders starken Erhöhungen, in denen traditionell eher niedrigere Ausbildungsvergütungen gezahlt werden und die vor dem Hintergrund eines zunehmenden Fachkräftemangels einen besonders hohen Anpassungsbedarf haben. So sind die Ausbildungsvergütungen in den sogenannten Engpassberufen seit 2020 deutlich schneller angestiegen als in Berufen ohne Engpass (Langen/Dörsam 2025). Auch die überdurchschnittliche Erhöhung der Mindestausbildungsvergütung hat dazu beigetragen, dass in manchen Tarifbranchen mit traditionell eher niedrigen Vergütungen diese überdurchschnittlich stark angehoben wurden. Hinzu kommen schließlich überdurchschnittliche Erhöhungen in Ostdeutschland, die das Ziel haben, die immer noch bestehenden Ost-West-Lücken zu schließen. All diese Entwicklungen haben insgesamt dazu geführt, dass sich in den letzten Jahren die Vergütungsungleichheit zwischen den Ausbildungsbereichen und den verschiedenen Regionen deutlich verringert hat (ebd.).

7 Fazit

Die Vergütungen für Auszubildende werden in Deutschland weitgehend durch Tarifverträge festgelegt. Dies kann auf direktem oder indirektem Wege geschehen. Direkt anwendbar sind die Tarifverträge überall dort, wo Auszubildende in tarifgebundenen Betrieben arbeiten. Aber auch nicht-tarifgebundene Betriebe müssen bestehende Tarifverträge berücksichtigen und dürfen nach dem Berufsbildungsgesetz von diesen nicht mehr als 20 Prozent nach unten abweichen.

Bei den tarifvertraglichen Ausbildungsvergütungen existieren traditionell, je nach Branche und Region, erhebliche Unterschiede, die teilweise den bestehenden Unterschieden bei den Tarifentgelten entsprechen und damit unterschiedliche ökonomische Rahmendaten wie auch unterschiedliche Machtkonstellationen bei den Tarifvertragsparteien zum Ausdruck bringen. Darüber hinaus reflektieren sie auch die Stellung und Knappheit bestimmter Berufe auf dem Arbeitsmarkt. So werden z. B. für Pflegekräfte mittlerweile mit die höchsten Ausbildungsvergütungen gezahlt.

In den letzten Jahren sind die tarifvertraglichen Ausbildungsvergütungen in vielen Tarifbranchen überdurchschnittlich stark angehoben worden. Dies dürfte in erster Linie eine Reaktion auf den zunehmenden Fach- und Arbeitskräftemangel in diesen Branchen sein, der sich im Gegensatz zu den Löhnen (Fuest/Jäger 2024) bei den Ausbildungsvergütungen deutlich stärker niederschlagen scheint. Im Ergebnis gibt es nur noch sehr wenige Tarifbranchen, die im ersten Ausbildungsjahr eine Vergütung von unter 1.000 Euro zahlen. Von den in der Datenbank des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) er-

fassten 174 Ausbildungsberufen lag die Ausbildungsvergütung im ersten Ausbildungsjahr im Oktober noch bei 29 Berufen unter 1.000 Euro, was einem Anteil von knapp 17 Prozent entspricht (BIBB 2025). Da seither in den meisten Tarifbranchen die Ausbildungsvergütungen erneut erhöht wurden, dürfte sich der Anteil der Ausbildungsberufe mit Vergütungen unter 1.000 Euro mittlerweile noch einmal deutlich verkleinert haben.

Nach einer gemeinsamen Untersuchung der Bertelsmann-Stiftung und des Instituts der deutschen Wirtschaft gaben mehr als drei Viertel aller jungen Menschen an, dass eine hohe Ausbildungsvergütung für sie wichtig oder sehr wichtig ist und einen hohen Einfluss auf die Auswahl des Ausbildungsplatzes hat (Bertelsmann Stiftung/Institut der deutschen Wirtschaft 2024). Immer mehr Jugendliche wünschen sich dabei eine Ausbildungsvergütung, die ihnen eine von den Eltern unabhängige Existenzsicherung ermöglicht. Gleichzeitig erklären mehr als 60 Prozent der Auszubildenden, dass sie von der aktuellen Höhe der Ausbildungsvergütung nicht selbstständig leben können (DGB 2025a, S. 7).

Die Gewerkschaften haben sich in den letzten Jahren mit überdurchschnittlichen Tarifsteigerungen bei den Ausbildungsvergütungen verstärkt darum bemüht, dem Anspruch der Auszubildenden nach einer von den Eltern unabhängigen Existenzsicherung Rechnung zu tragen. Ohne Tarifvertrag erhalten die Auszubildenden jedoch häufig deutlich niedrigere Vergütungen oder sogar lediglich die Mindestausbildungsvergütung, die im ersten Ausbildungsjahr derzeit nur bei 724 Euro pro Monat liegt. Von Seiten der Gewerkschaften wird schon seit längerem gefordert, die gesetzliche Mindestausbildungsvergütung auf mindestens 80 Prozent der durchschnittlichen tarifvertraglichen Ausbildungsvergütung anzuheben (DGB 2018, DGB-Jugend 2025a, 2025b). Nach Angaben des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) lag die durchschnittliche tarifvertragliche Ausbildungsvergütung 2025 im ersten Ausbildungsjahr bei 1.117 Euro pro Monat (Schönfeld/Wenzelmann 2026, S. 23). Die Umsetzung der DGB-Forderung würde demnach eine Erhöhung der monatlichen Mindestausbildungsvergütung auf 894 Euro bedeuten, was einer Steigerung um fast 24 Prozent (170 Euro) entsprechen würde.

Eine außerordentliche Anpassung der Mindestausbildungsvergütung wäre ein wichtiger erster Schritt zur flächendeckenden Durchsetzung existenzsichernder Ausbildungsvergütungen. Höhere Ausbildungsvergütungen würden darüber hinaus aber auch denjenigen Unternehmen helfen, die zunehmend Schwierigkeiten haben, ihre Ausbildungsplätze zu besetzen.

Literatur

Beicht, U./Walden, G. (2012): Ausbildungsvergütungen in Deutschland als Ausbildungsbeihilfe oder Arbeitsentgelt, in: WSI-Mitteilungen 65 (5), S. 338-349, https://www.wsi.de/data/wsimit_2012_05_Beicht.pdf

Bertelsmann Stiftung/Institut der deutschen Wirtschaft (2024): Vom Mismatch zum Match: Wie sich Jugendliche und Unternehmen auf dem Ausbildungsmarkt suchen und finden (können). Eine kombinierte Jugend- und Unternehmensbefragung, Gütersloh/Köln, https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/user_upload/Ausbildung-Match-2024.pdf

BIPP (Bundesinstituts für Berufsbildung) (2025): Tarifliche Ausbildungsvergütungen in dualen Ausbildungsberufen nach Berufsbildungsgesetz bzw. Handwerksordnung in Ost- und Westdeutschland 2025, BIBB-Datenbank über Ausbildungsvergütungen, <https://www.bibb.de/de/12209.php>

DGB (Deutscher Gewerkschaftsbund) (2018): B024: Mindestausbildungsvergütung, laufende Nummer: 027, DGB-Bundeskongress, 13.–17. Mai 2018, Berlin

DGB-Jugend (2025a): Ausbildungsreport 2025, Berlin, https://www.dgb.de/fileadmin/download_center/Studien/ausbildungsreport2025_mid.pdf

DGB-Jugend (2025b): Die Mindestausbildungsvergütung. Warum sie sofort steigen muss, Berlin, https://www.dgb.de/fileadmin/download_center/Brosch%C3%BCren_und_Flyer/Pocket-Brosch%C3%BCre_MiAV.pdf

Dustmann, C. / Schönberg, U. (2009): Training and Union Wages, in: The Review of Economics and Statistics Vol. 91 (2), S. 363–376

Fuest, C./Jäger, S. (2024): Höhere Löhne gegen Fachkräftemangel? in: Aus Politik und Zeitgeschichte (APuZ) 74 (22–23), S. 20–25

Gemeinsames Tarifregister Berlin und Brandenburg (2026): Übersicht über tarifliche Ausbildungsvergütungen in den Ländern Berlin und Brandenburg, Stand Juli 2026, Berlin, https://www.berlin.de/sen/arbeit/beschaeftigung/tarifregister/tarifinformationen/ausbildungsverguetungen/ausbildungsverguetungen_stand_juli_2026.pdf?ts=1784239714

Hohendanner, C./Kohaut, S. (2025): Tarifbindung und betriebliche Mitbestimmung: keine Trendwende in Sicht, in: IAB-Forum 30. Mai 2025, <https://iab-forum.de/tarifbindung-und-betriebliche-mitbestimmung-keine-trendwende-in-sicht/>

Kriechel, B./Mühlemann, S./Pfeifer, H./Schütte, M. (2014): Works Councils, Collective Bargaining, and Apprenticeship Training – Evidence From German Firms, in: Industrial Relations 53 (2), S. 199–222

Lakies, T./Malottke, A./Berkenkamp, A. (2024): BBiG – Berufsbildungsgesetz, 8. Aufl., Frankfurt a. M.

Langen, H./Dörsam, M. (2025): Sinkende Ungleichheit in vertraglich vereinbarten Ausbildungsvergütungen und der Zusammenhang mit Engpässen auf dem Ausbildungsmarkt, BIBB-Report Nr. 1/2025, <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/download/20221>

Lübker, M./Schulten, T. (2024): Tarifbindung in den Bundesländern. Entwicklungslinien und Auswirkungen auf die Beschäftigten. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: Analysen zur Tarifpolitik Nr. 103, April 2024, Düsseldorf, https://www.wsi.de/fpdf/HBS-008850/p_ta_analysen_tarifpolitik_103_2024.pdf

MAGS (Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen) (2026): Vergütungen für Auszubildende, Düsseldorf, <https://www.tarifregister.nrw.de/material/verguetung-fuer-auszubildende.pdf>

Pahnke, A./Große, J./Kay, R./Brink, S. (2014): Die Ausbildungsbeteiligung von Kleinstbetrieben. Institut für Mittelstandsforschung: IfM-Materialien Nr. 231, Bonn

Schönfeld, G./Wenzelmann, F. (2026): Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2025: Starker Anstieg von deutlich über sechs Prozent im zweiten Jahr in Folge BIBB Fachbeiträge zur beruflichen Bildung, Bonn, <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/download/20846>

Schulten, T./Erol, S./WSI-Tarifarchiv (2024): Tarifvertragliche Ausbildungsvergütungen 2024 - Eine Auswertung von 20 ausgewählten Tarifbranchen, WSI-Tarifarchiv, Analysen zur Tarifpolitik Nr. 104, Düsseldorf, https://www.wsi.de/fpdf/HBS-008919/p_ta_analysen_tarifpolitik_104_2024.pdf

Schulten, T./WSI-Tarifarchiv (2025): Tarifvertragliche Ausbildungsvergütungen 2025 - Eine Auswertung von 20 ausgewählten Tarifbranchen, WSI-Tarifarchiv, Analysen zur Tarifpolitik Nr. 1010, Düsseldorf, https://www.wsi.de/fpdf/HBS-009158/p_ta_analysen_tarifpolitik_110_2025.pdf

Schulten, T./WSI-Tarifarchiv (2026): Tarifpolitischer Jahresbericht 2025 - Nach den Krisenjahren zurück zur Normalität? WSI-Tarifarchiv, Berichte zur Tarifpolitik 2025, Düsseldorf, https://www.wsi.de/fpdf/HBS-009340/p_ta_jb_2025.pdf

Statistisches Bundesamt (2026): Duale Berufsausbildung: 2,8 % weniger Neuverträge im Jahr 2025, Pressemitteilung Nr. 133 vom 14. April 2026, https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2026/04/PD26_133_212.html

Tabelle A 1: Tarifvertragliche Ausbildungsvergütungen ¹ 2026Angaben in Euro pro Monat ²

Tarifbereich	1. Ausbil- dungsjahr	2. Ausbil- dungsjahr	3. Ausbil- dungsjahr	4. Ausbil- dungsjahr
Backhandwerk	1.070	1.140	1.280	-
Bauhauptgewerbe gewerbl. (kaufm.)	1.122 (1.122)	1.351 (1.247)	1.610 (1.507)	1.714 (-)
Chemische Industrie Nordrhein	1.204	1.315	1.389	1.484
Chemische Industrie Ost	1.192	1.254	1.279	1.344
Deutsche Bahn AG ³	1.325	1.394	1.463	1.532
Druckindustrie	1.152	1.209	1.267	1.324
Einzelhandel Nordrhein-Westfalen	1.100	1.220	1.360	1.440
Einzelhandel Brandenburg	1.050	1.160	1.290	-
Floristik West (inkl. Berlin)	900	1.000	1.100	-
Friseurhandwerk Nordrhein-Westfalen	785	910	1.065	-
Gastgewerbe Bayern	1.160	1.260	1.360	-
Gastgewerbe Sachsen	1.055	1.155	1.255	-
Gebäudereinigungshandwerk gewerbl.	1.000	1.150	1.300	-
Holz u. Kunststoff verarb. Industrie Westf.-Lippe	1.083	1.181	1.278	1.311
Holz u. Kunststoff verarb. Industrie Sachsen	1.060	1.134	1.213	1.267
Kfz-Handwerk Baden-Württemberg	1.218	1.282	1.388	1.448
Kfz-Handwerk Thüringen	1.088	1.126	1.178	1.224
Landwirtschaft Nordrhein	890	965	1.050	-
Landwirtschaft Mecklenburg-Vorpommern	930	1.030	1.120	-
Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg	1.304	1.378	1.489	1.563
Metall- und Elektroindustrie Sachsen	1.272	1.337	1.401	1.466
Öffentlicher Dienst Bund, Gemeinden	1.368	1.418	1.464	1.528
Öffentlicher Dienst Bund, Gemeinden, Pflege	1.491	1.552	1.653	-
Öffentlicher Dienst Länder (o. Hessen) ⁴	1.297	1.351	1.401	1.470
Öffentlicher Dienst Länder (o. Hessen), Pflege ⁴	1.441	1.507	1.613	-
Privates Bankgewerbe	1.400	1.470	1.550	-
Privates Transport- und Verkehrsgewerbe NRW ⁵	1.070	1.170	1.270	-
Privates Verkehrsgewerbe (Sped.Logistik) Brandenburg	1.100	1.160	1.220	-
Süßwarenindustrie Nordrhein-Westfalen	1.201	1.367	1.542	1.655
Süßwarenindustrie Ost	1.277	1.393	1.504	1.590
Textilindustrie Baden-Württemberg ⁶	1.270	1.321	1.404	1.471
Textilindustrie Ost	1.130	1.185	1.240	1.295
Versicherungsgewerbe	1.455	1.532	1.620	-
Gesetzliche Mindestausbildungsvergütung	724	854	977	1.014

¹ Redaktionsschluss 01.06.2026 mit Stand 01.09.2026. Für Tarifbereiche, die sich zu diesem Zeitpunkt noch in Verhandlungen befinden oder danach Verhandlungen aufnehmen, gilt der letzte bekannte Stand. Ohne Berücksichtigung nach dem 01.09.2026 in Kraft tretender, bereits vereinbarter Erhöhungen.

² Beträge auf volle Euro gerundet.

³ Hier die Unternehmen: DB InfraGo AG, DB Fernverkehr AG, DB Regio AG, DB Cargo AG.

⁴ Eigene Berechnung.

⁵ Ab 01.10.2026: 1.140 Euro (1.Jahr), 1.240 Euro (2. Jahr), 1.340 Euro (3.Jahr).

⁶ Ab 01.10.2026: 1.305 Euro (1.Jahr), 1.356 Euro (2. Jahr), 1.439 Euro (3.Jahr), 1.506 Euro (4.Jahr).

Quelle: WSI-Tarifarchiv, Stand: 01.09.2026



IMPRESSUM

Tarifvertragliche Ausbildungsvergütungen 2026

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches
Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung
Georg-Glock-Straße 18
40474 Düsseldorf

Telefon: +49 211 7778 239
Telefax: +49 211 7778 4239

www.wsi.de
www.tarifvertrag.de

Autor*innen

Prof. Dr. Thorsten Schulten
Thorsten-Schulten@boeckler.de

WSI-Tarifarchiv:

Götz Bauer, Cathreen Hirtz, Yasemin Kizilirmak, Nicole Nidrée,
Rosemarie Pulfrich, Andrea Taube, Monika Wollensack und Jasmina Ziouziou