WSI
Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut

ANALYSEN ZUR TARIFPOLITIK

Das WSI ist ein Institut der Hans-Böckler-Stiftung

Nr. 118 · September 2026

WIE GESTALTEN TARIFVERTRÄGE DIE BETRIEBLICHE AUSBILDUNG?

Übersicht und Verbreitung anhand ausgewählter Tarifbranchen

Magdalena Polloczek, Linus Mach

WSI
TARIFARCHIV

Inhalt

1 Einleitung 3

2 Tarifvertragliche Regelungsbereiche der Ausbildung 5

3 Daten 8

4 Ergebnisse 10
4.1 Finanzielle Aspekte 10
4.2 Arbeitszeit 20
4.3 Vereinbarkeit 22
4.4 Beschäftigungsperspektiven nach der Ausbildung 24

5 Fazit 27

Literatur 29

Anhang 35

1 Einleitung

Tarifverträge und die duale Ausbildung – dieser Zusammenhang tritt im betrieblichen Lern- und Arbeitsalltag von Auszubildenden möglicherweise nicht immer unmittelbar zutage. Im Alltag gewerkschaftlicher Tarifpolitiker*innen sind beide Themenfelder hingegen eng verbunden, zum Beispiel, wenn sie in Tarifverhandlungen auf die Gestaltung ausbildungsbezogener Aspekte eingehen. Der Zusammenhang ist von grundlegender Bedeutung, da über die Tarifpolitik viele zentrale Rahmenbedingungen für die Ausbildung festgelegt werden.

Die vorliegende Analyse[1] untersucht, welche unterschiedlichen tarifvertraglichen Regelungen in ausgewählten Tarifbranchen aktuell bestehen, und gibt einen Überblick über ihre Verbreitung und jeweiligen Geltungsbereiche.

Eines der zentralsten Regelungsfelder betrifft dabei finanzielle Angelegenheiten: die Ausbildungsvergütung, die ein tarifgebundener Betrieb den angestellten Auszubildenden monatlich überweist. Im Zuge der Neuordnung des Wirtschaftssystems nach dem Zweiten Weltkrieg wurde mit dem Tarifvertragsgesetz von 1949 die gesetzliche Grundlage geschaffen, Gehalts- und Lohnfragen wie auch Arbeitsbedingungen über Tarifpolitik und die Verhandlungen autonomer Tarifparteien zu bestimmen (Bispinck 2024). Bereits im Frühjahr 1950 wurde aufgrund einer hohen Anzahl Schulabsolvent*innen ohne Ausbildungs- oder Arbeitsplatz eine „ernste Berufsnot“ festgestellt und vor einem „Übel einer Jugend ohne Beruf (gewarnt), dessen nachteilige Folgen in Gegenwart, naher und entfernter Zukunft nicht unterschätzt“ werden dürfen (Schweisthal 1950, S. 6). Dass dabei eine Senkung der „Ausbildungsbeihilfen“, so hießen damals die Ausbildungsvergütungen, in Betracht gezogen wurde, ist sicherlich vor dem Hintergrund eines sich erst im Anfangsstadium befindenden Wirtschaftsaufschwungs zu sehen. Mit den durch das Tarifvertragsgesetz möglich gewordenen Abschlüssen freier Tarifvereinbarungen waren gleichzeitig in einer Reihe von Tarifverträgen neue Regelungen zur Ausbildungsvergütung getroffen worden, die in ihrer Höhe schon damals das zu dieser Zeit in der Wirtschaft übliche Niveau finanzieller Leistungen überstiegen. So erhielten beispielsweise Lehrlinge im Steinkohlebergbau ab Januar 1950 je nach Alter bei Beginn des Ausbildungsverhältnisses zwischen 50 DM im ersten Lehrjahr und 144 DM im vierten Lehrjahr – also Beträge, die deutlich über dem durchschnittlichen Lehrlingsentgelt von 32 DM im ersten Lehrjahr lagen (ebd.). Das Ausgangsniveau und die Forderungen sind heute natürlich deutlich höher. In der Tarifrunde 2026 hat ver.di für rund 2,2 Millionen Beschäftigte im öffentlichen Dienst der Länder (außer Hessen) 5,8 Prozent mehr Geld und dabei 150 Euro mehr für Nachwuchskräfte in den Verhandlungen erzielt (ver.di 2026).

[1] Ganz herzlichen Dank gilt dem gesamten Team des WSI-Tarifarchivs für ihre Unterstützung, für die Beantwortung von Rückfragen und die hilfreichen Anmerkungen.

Früher wie heute stellt die Aushandlung von Vergütungen für Auszubildende eines der zentralsten Verhandlungsfelder zwischen den Tarifparteien dar. Sie definieren, zu welchen finanziellen Bedingungen Auszubildende im Betrieb beschäftigt sind, und schaffen Orientierung für die Ausbildungsvergütung auch für nicht-tarifgebundene Unternehmen, wie es im Berufsbildungsgesetzt (BBiG) festgehalten ist. Allein das macht Tarifverträge zu einer wichtigen Quelle der Gestaltung der beruflichen Ausbildung.

Doch Tarifverträge wirken neben der Vergütung noch auf weitere Bereiche des Ausbildungsgeschehens. Sie gestalten auch die Rahmenbedingungen im Betrieb, beispielsweise über Regelungen zu Arbeitszeiten, Freistellungen für die Prüfungsvorbereitung, Vereinbarkeitsaspekten oder beruflichen Perspektiven. Während die finanziellen Aspekte tarifvertraglicher Gestaltung in Bezug auf die duale Ausbildung in der Forschung gut dokumentiert sind, gibt es deutlich weniger Studien, die sich mit diesen weiteren Themen der Tarifpolitik befassen. Die vorliegende Analyse wirft deshalb einen ausführlicheren Blick auf diese Möglichkeiten und fragt: Inwiefern gestalten Tarifverträge die Ausbildung im Betrieb? Dabei steht im Fokus, die Gesamtheit an unterschiedlichen Ausgestaltungen von tariflichen Regulierungen zu erfassen und zu systematisieren.

Die vorliegende Analyse basiert auf Tarifverträgen in 20 ausgewählten Tarifbranchen. Diese Auswahl entspricht den Tarifbranchen, die das WSI-Tarifarchiv für seine jährliche Auswertung zu tariflichen Ausbildungsvergütungen nutzt (Schulten et al. 2023; Schulten/Erol 2024; Schulten/WSI-Tarifarchiv 2025; Schulten/WSI-Tarifarchiv 2026). Querbezüge zu vorausgehenden Analysen der Ausbildungsvergütung sind dadurch möglich. Für die Auswahl der Tarifbranchen legt das WSI-Tarifarchiv verschiedene Parameter zugrunde: Zum einen wird nach Größe der Branche und ihrer Relevanz für das Ausbildungsgeschehen entschieden. Des Weiteren werden Tarifbranchen integriert, welche in der Vergangenheit auffällig niedrige Ausbildungsvergütungen aufwiesen. Zudem wird für nahezu alle regional verhandelten Tarifbranchen sowohl ein west- als auch ein ostdeutsches Tarifgebiet aufgenommen.

Die Analyse gliedert sich wie folgt: Kapitel 2 beschreibt die Bandbreite tariflicher Regelungen des Ausbildungsgeschehens im Betrieb. Im Anschluss daran präsentiert Kapitel 3 die Datengrundlage und charakterisiert die zur Analyse verwendeten Tarifverträge. Kapitel 4 stellt die Ergebnisse der Auswertungen vor und veranschaulicht anhand der ausgewählten Tarifbranchen, welche Regelungsbereiche aktuell wie verbreitet sind und wie sie miteinander interagieren. Kapitel 5 ordnet die Befunde in ihrer Relevanz für die Qualität der Ausbildung ein.

2 Tarifvertragliche Regelungsbereiche der Ausbildung

Tarifverträge tragen anhand unterschiedlicher Elemente zur Ausgestaltung des betrieblichen Teils der Ausbildung bei. Die Rolle der Tarifparteien im Bereich der beruflichen Ausbildung hat sich dabei über einen langen Zeitraum entwickelt. Sie hängt eng mit der Entstehung und Entwicklung von Strukturen und Institutionen der Berufsbildung sowie mit den jeweiligen politischen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen zusammen. In der Sichtweise der historischen politökonomischen Literatur fußt das Ausbildungssystem in Deutschland als Ausprägung eines kollektiven Ausbildungssystems maßgeblich auf dem hohen Koordinierungsgrad seiner Akteure, beginnend im Handwerksbereich in vorindustriellen Zeiten bis über die tarifliche Lohnpolitik seit der Weimarer Republik und nach dem zweiten Weltkrieg (Trampusch 2014). Tarifverträge haben demnach einerseits „indirekte Effekte“ (ebd., S. 165), indem sie auf die Gestaltung von Institutionen in der Berufsausbildung wirkten. Zum anderen lassen sich „direkte Effekte“ identifizieren, da sie eine „branchenspezifische Kopplung zwischen den Löhnen und Arbeitsbedingungen für Facharbeiter und denen für Lehrlinge“ herstellen (ebd., S. 165).

In Tarifverträgen finden sich demnach unterschiedliche Regelungsbereiche – auch in Bezug auf die Ausgestaltung der Ausbildung. Empirische Studien beschäftigen sich bislang umfangreich mit finanziellen Angelegenheiten und legen einen Fokus auf die Ausbildungsvergütungen (kürzlich beispielsweise Schulten/WSI-Tarifarchiv 2026; Langen/Dörsam 2025). Die Analyse finanzieller Regelungsaspekte wird ergänzt von Arbeiten, die sich beispielsweise mit den Beschäftigungsperspektiven nach Beenden der Ausbildung auseinandersetzen – sei es im Zuge von Demografie-Tarifverträgen (Stiemke et al. 2020; Lesch et al. 2014; Czichos 2011) oder im Rahmen einer Analyse von Übergangsbedingungen, die eine gemeinsame Analyse tariflicher und betrieblicher Mitbestimmungsaktivitäten enthält (Karbach 2014). Auch haben sich Studien mit der Frage beschäftigt, inwiefern die Tarifparteien auf die Bereitstellung von Ausbildungsplätzen einwirken (Bispinck et al. 2002; Busemeyer 2009). Daneben zeigen vorausgehende Auswertungen, dass insbesondere die Rahmenbedingungen der Ausbildung, über die monetäre Vergütung hinaus, einen relevanten Stellenwert bei der Entscheidung für oder gegen eine Ausbildung haben (Barlovic et al. 2025; Wicht et al. 2023). Sie beeinflussen auch sehr stark, wie zufrieden Auszubildende mit ihrer Ausbildung sind (DGB Jugend 2025). Das spricht dafür, die Vielzahl tarifvertraglicher Regelungsbereiche innerhalb einer gemeinsamen analytischen Perspektive zu betrachten.

Der Ansatz, die Vielfalt unterschiedlicher Regulierungsfelder analytisch in einem gemeinsamen Zusammenhang zu greifen, findet sich in jüngerer Vergangenheit in einigen wenigen wissenschaftlichen Betrachtungen zur tarifpolitischen Entwicklungen (Lesch et al. 2014; Fröhler/Fehmel 2021; Bispinck 2015). Der konzeptionellen Idee eines breiten Analyseschemas folgt auch der vorliegende Beitrag, indem er unterschiedliche Themenfelder von Ausbildung im Betrieb daraufhin beleuchtet, wie sie über die Tarifpolitik gestaltet werden (siehe Abbildung 1).

Abbildung 1: Konzeption zur Erfassung der Bandbreite tarifvertraglicher Regelungen bezogen auf die betriebliche Ausbildung

Quelle: Eigene Zusammenstellung

WSI

Aus den oben genannten empirischen Studien ergeben sich bei einer Fokussierung darauf, wie Tarifverträge die Situation von Auszubildenden im Betrieb gestalten, vier Regelungsfelder. Das sind zum einen **1) finanzielle Aspekte**, die teils ganz spezifisch für Auszubildende ausformuliert werden, wie etwa Ausbildungsvergütungen oder Prämien für besondere Leistungen. Über eine Erhöhung von Ausbildungsvergütungen wird in der Regel im Rahmen der allgemeinen Tarifverhandlungen zu den Löhnen und Gehältern der Beschäftigten verhandelt. Gewerkschaften und Arbeitgeberseite nehmen dabei in den meisten Fällen keine Unterscheidung nach Ausbildungsberufen innerhalb eines Geltungsbereiches vor. Da Tarifverträge auch regional abgeschlossen werden können, kann es auf der Ebene ein und desselben Ausbildungsberufes deutliche regionale Abweichungen in den Ausbildungsvergütungen geben. Die Höhe der Ausbildungsvergütung stellt für Auszubildende die existenzielle Grundlage dar – die oftmals jedoch nicht ausreicht, um ein selbstständiges Leben führen zu können (DGB Jugend 2025). Lange Zeit regelte das Berufsbildungsgesetz die Frage nach der Höhe der Vergütung lediglich rein qualitativ, nämlich dahingehend, dass Betriebe ihren Auszubildenden eine „angemessene Vergütung“ zu gewähren haben (§ 17 BBIG, BMJV 2025). Die Angemessenheit wurde im Jahr 2020 konkretisiert, indem zumindest eine Untergrenze festgelegt und die Mindestausbildungsvergütung im Berufsbildungsgesetz verankert wurde. Diese wird jedes Jahr auf Anpassungen hin überprüft und gilt, sofern es keine tarifliche Regelung gibt oder die tariflichen Werte unterhalb der festgelegten Höhe liegen. Das Berufsbildungsgesetz gibt in Bezug auf die monatliche Ausbildungsvergütung eine zweite Rahmenbedingung vor (§ 17 Abs. 4 BBiG): Auszubildende haben Anspruch auf eine angemessene Vergütung. Hier besteht ein Bezug zur tariflich vereinbarten Vergütung, denn nicht angemessen ist eine Ausbildungsvergütung für nicht-tarifgebundene Auszubildende, wenn sie weniger als 80 Prozent der branchenüblichen tarifvertraglichen Vergütungen beträgt. Vergütungen müssen sich somit auch in nicht-tarifgebundenen Unternehmen an den in Tarifverträgen vereinbarten Werten orientieren.

Die Betrachtung finanzieller Aspekte ist darüber hinaus auch deshalb interessant, weil Ausbildungsvergütungen auch in Bezug zur aktuellen Arbeitsmarktlage gesehen werden können, wenn etwa auf Besetzungsprobleme mit einem deutlichen Anstieg der Vergütung reagiert wird (Schönfeld/Wenzelmann 2025; Schulten/WSI-Tarifarchiv 2025). Darüber hinaus integriert die Analyse auch über die Vergütung hinausgehende finanzielle Ansprüche von Beschäftigten und Auszubildenden, wie sie beispielsweise im Rahmen von Jahres-Sonderzahlungen oder vermögensbildenden Leistungen bestehen.

Die Organisation des Ausbildungsablaufes obliegt für den betrieblichen Teil dem Betrieb selbst. Die Themen **2) Arbeitszeit** und **3) Vereinbarkeit** sind deshalb Teil der Analyse. Diese beiden Aspekte fußen auf Befunden tarifpolitischer Arbeitszeit- und Vereinbarkeitsgestaltung (Klenner et al. 2013) sowie auf den gesetzlichen Vorgaben im Rahmen der Berufsausbildung. Das BBiG (Berufsbildungsgesetz) definiert Arbeitszeitregelungen, Arbeitsschutzregelungen und Freistellungen recht eindeutig (BMJV 2025). Mit der Betrachtung tariflicher Regelungen der Arbeitszeit und Vereinbarkeit geht die Analyse der Frage nach, inwiefern Tarifverträge im engeren Bezug auf Auszubildende bestimmte Personengruppen schützen oder unterstützen. Dies ist vorstellbar, wenn etwa Regelungen zur Arbeitszeitbefreiung Auszubildenden über den gesetzlichen Anspruch hinaus Freiräume zur Prüfungsvorbereitung schaffen können. Auch Vereinbarkeitsaspekte zählen dazu, wie etwa eine mögliche Unterstützung bei Elternschaft, die Bestimmungen zu mobilem Arbeiten oder zu regionalen Faktoren der Mobilität von Auszubildenden, welche die Zurücklegung (oftmals großer) Entfernungen zwischen Wohn-, Arbeits- und Berufsschulstandort definieren (Wicht et al. 2023).

Als letztes Regelungsfeld haben schließlich die **4) beruflichen Perspektiven** einen bedeutenden Stellenwert für Auszubildende und wurden in vorausgehenden Studien umfangreich in ihrer Reichweite und Relevanz untersucht. So ist im Rückblick erkennbar, dass sich Gewerkschaften insbesondere in den 1990er Jahren verstärkt für ausbildungsbezogene Regulierung einsetzten und dabei die Förderung der betrieblichen Ausbildung im Sinne eines Erhalts oder einer Ausweitung von Ausbildungsplätzen anstrebten – auch, um damit auf eine zunehmend angespannte Lage auf dem Ausbildungsmarkt zu reagieren (Bispinck 2012a). Daraus abgeleitet betrachtet die Analyse hauptsächlich tarifliche Formulierungen zur Übernahme von Auszubildenden in ein Beschäftigungsverhältnis.

Der Blick auf die unterschiedlichen Themen der Tarifpolitik verdeutlicht, wie diese Themen miteinander verwoben sind. Sie haben einen direkten Zusammenhang und auch finanziell messbaren Effekt, wie es ihn beispielsweise zwischen Entgelt und Arbeitszeit gibt (Schulten et al. 2023). Ein weiteres Beispiel für den Zusammenhang zwischen verschiedenen Regelungsfeldern gibt es zwischen der Schaffung neuer Ausbildungsplätze (BIBB 2003; Bispinck 2012b, 2024) und der Höhe von Ausbildungsvergütungen (Bispinck 2001). Den Auswertungen von Bispinck nach wurde in vielen Fällen auf eine Erhöhung der Vergütung zugunsten des Erhalts bestehender oder der Schaffung neuer Ausbildungsplätze verzichtet (Bispinck et al. 2002). Da eine solche empirische Betrachtung mehrerer Themen tarifpolitischer Regulierung der Ausbildung insgesamt und besonders hinsichtlich der Interaktion

verschiedener Dimensionen anhand jüngerer Abschlüsse der Tarifparteien bisher nicht vorliegt, ergänzen wir mit diesem Vorhaben das Forschungsfeld.

3 Daten

Als Datengrundlage dient eine Auswahl von Tarifverträgen, die dem WSI-Tarifarchiv entstammen. Für Ausbildungsbelange hat das WSI-Tarifarchiv ein Sample aus 20 Tarifbranchen zusammengestellt, das ein breites Spektrum an Branchen, an Bedeutung für das Ausbildungsgeschehen und an unterschiedlich hohen Vergütungen abbildet. Die Auswahl der Tarifbranchen berücksichtigt auch die regionale Verteilung und erfasst sowohl west- als auch ostdeutsche Tarifgebiete. So werden beispielsweise für die Chemische Industrie die Bereiche Nordrhein und Ost aufgenommen. Für die Süßwarenindustrie werden die Tarife der Regionen Nordrhein-Westfalen und Ost zugrunde gelegt (siehe Tabelle A1 im Anhang).

Für die Analyse wurden alle Tarifverträge in diesen 20 ausgewählten Tarifbranchen nach ausbildungsrelevanten Merkmalen durchsucht und anschließend entlang der eingangs erläuterten Themen ausgewertet. Die Datengrundlage bilden somit all jene Tarifverträge der 20 Tarifbranchen, die einen Ausbildungsbezug aufwiesen (siehe Tabelle 1). Seit den 1980er Jahren ist es üblich, separate Tarifverträge zur Berufsausbildung oder betrieblichen Qualifizierung abzuschließen (Bispinck 2024). In nahezu allen Tarifbranchen unseres Samples finden sich deshalb ausbildungsbezogene Regelungen in mehreren Tarifverträgen unterschiedlicher Art. Tabelle 1 charakterisiert das Sample in Bezug darauf. Insgesamt wurden143 Tarifvertragsdokumente analysiert, die zwischen 1996 und 2026 abgeschlossen wurden.

Tabelle 1: Ausgewertete Tarifverträge mit Regelungen zur Ausbildung

	in Prozent über die Tarifbranchen	absolute Anzahl
Manteltarifvertrag	83	29
Entgelttarifvertrag	61	21
Zusätzliche übergeordnete Tarifverträge (z. B. zu vermögenswirksamen Leistungen)[1)]	69	54
Ausbildungsspezifischer Manteltarifvertrag	20	7
Ausbildungsvergütungstarifvertrag	37	13
Ausbildungstarifvertrag zur Übernahme	20	7
Ausbildungstarifvertrag zur Förderung der Ausbildung[1)]	23	12
Gesamtheit		143

[1)] In dieser Rubrik an Tarifverträgen haben manche von uns betrachtete Fälle mehr als einen relevanten Tarifvertrag. Der relative Anteil ergibt sich daher nicht direkt aus der absoluten Anzahl der Tarifverträge über die Fallanzahl."

Quelle: WSI-Tarifarchiv 2026, eigene Berechnung

In Manteltarifverträgen werden meist die jeweils grundsätzlich geltenden Rahmenbedingungen festgelegt, die das Arbeitsverhältnis näher bestimmen und auch für Auszubildende zutreffend sind, etwa Bestimmungen zu Arbeitszeit und zu Ansprüchen auf Ausgleichs- oder Urlaubstage oder bei Krankheit. Tabelle 1 verdeutlicht, dass die ganz überwiegende Mehrheit der Tarifbranchen Manteltarifverträge nutzt (83 Prozent), um generelle Rahmenbedingungen festzulegen, die auch für Auszubildende gelten (mit Ausnahme des Öffentlichen Dienstes und des Friseurhandwerks). Zusätzliche Leistungen zur Altersvorsorge, zu vermögenswirksamen Leistungen oder zur Familienfreundlichkeit finden sich häufig in ergänzenden Tarifverträgen und gelten explizit auch für Auszubildende, weshalb sie in das Sample integriert sind. In 69 Prozent der Tarifbranchen ist dies der Fall. Vergütungstarifverträge sind ein wichtiger Bestandteil des Samples, da sie die Ausbildungsvergütungen und deren Staffelung nach Ausbildungsjahren enthalten. Die Angaben hierzu finden sich entweder in allgemeinen Entgelttarifverträgen (61 Prozent) oder in separaten Tarifverträgen zur Ausbildungsvergütung (37 Prozent).

Zuletzt konkretisieren in vielen Tarifbranchen zusätzliche Ausbildungstarifverträge die Situation für Auszubildende im Betrieb. Dies erfolgt zum einen in Form von spezifischen Manteltarifverträgen für Auszubildende (20 Prozent), beispielsweise im Friseurhandwerk, in der Metall- und Elektroindustrie, im Bank- und Baugewerbe oder bei der Deutschen Bahn AG. Des Weiteren spezifizieren manche Tarifbranchen die Förderung von ausbildungsinteressierten Personen und von Ausbildungsbedingungen (23 Prozent) oder spezifizieren die Übernahme nach erfolgreicher Ausbildung im Rahmen weiterer Ausbildungstarifverträge (20 Prozent), was beispielsweile in der Chemischen Industrie durch den Tarifvertrag „Zukunft durch Ausbildung und Berufseinstieg“ oder in Tarifverträgen des Backhandwerks und des Kfz-Handwerks erfolgt.

Die Auswertungen der Tarifvereinbarungen (Kapitel 4) erfolgen entlang der vier übergeordneten Themenbereiche, nämlich zu 1) finanzielle Aspekte, 2) Fragen der Arbeitszeit, 3) Vereinbarkeitsaspekte sowie 4) Beschäftigungsperspektive nach der Ausbildung. Wir betrachten diese Themen sowohl in ihrer Reichweite als auch in ihrer inhaltlichen Ausgestaltung. Berechnungen zur Häufigkeitsverteilung geben innerhalb der Samples der Tarifbranchen Auskunft darüber, in wie vielen einzelnen Tarifbranchen welche Merkmale vorliegen und wie sich diese charakterisieren.

4 Ergebnisse

4.1 Finanzielle Aspekte

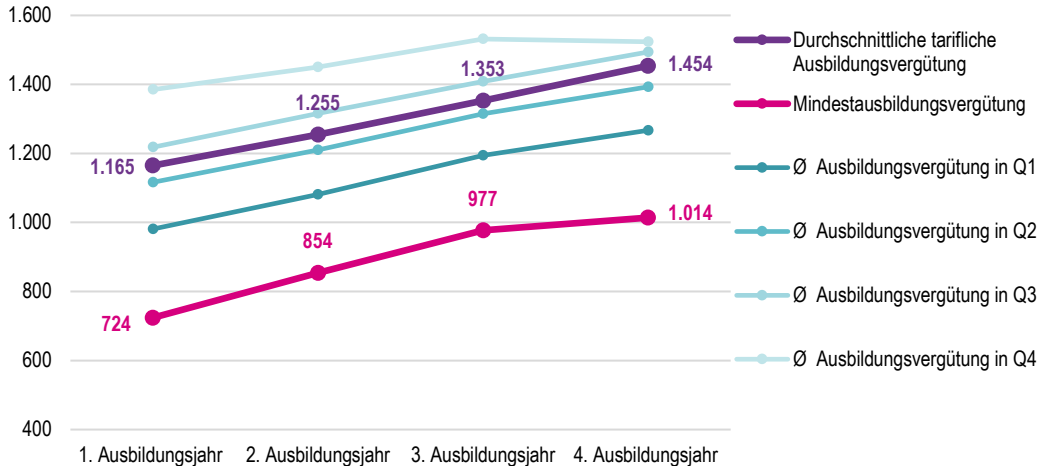
Ausbildungsvergütung

Ein zentraler finanzieller Regelungsaspekt in Tarifverträgen ist die Ausbildungsvergütung. Sie ist in allen hier untersuchten Tarifbranchen geregelt. Dabei wird sie als verbindlicher Mindestbetrag angesehen, höhere Zahlungen sind möglich. Ausbildungsvergütungen steigen mit fortschreitender Dauer der Ausbildung stufenweise an. Für jedes Ausbildungsjahr wird deswegen in Tarifverträgen die jeweilige Höhe der monatlichen Ausbildungsvergütung festgelegt. Alle detaillierten Angaben der Vergütung je Ausbildungsjahr und je Tarifbranche sind der Tabelle A2 im Anhang zu entnehmen.

In den hier untersuchten Tarifbranchen verdienen Auszubildende durchschnittlich rund 1.165 Euro im ersten Ausbildungsjahr. Die Spannweite an Ausbildungsvergütungen, die wir anhand der ausgewählten Tarifverträge beobachten konnten, ist recht groß: Für das erste Ausbildungsjahr liegen die vereinbarten monatlichen Ausbildungsvergütungen zwischen 785 Euro im Friseurhandwerk (Nordrhein-Westfalen) und 1.491 Euro im Öffentlichen Dienst Bund und Gemeinden für den Bereich Pflege. In zwei Tarifbranchen, im Friseurhandwerk (Thüringen) und in der Floristik (Ost), wurden die Tarifverträge nicht erneuert, sodass hier der oben beschriebene Fall eintritt, nämlich dass in der Praxis die gesetzlich festgelegte Mindestausbildungsvergütung gezahlt wird.

Im Verlauf der Ausbildung steigen die durchschnittlichen Ausbildungsvergütungen auf durchschnittlich 1.353 Euro im dritten Ausbildungsjahr, oder seltener, falls ein viertes Ausbildungsjahr vorgesehen ist, auf durchschnittlich 1.454 Euro (siehe Abbildung 2). Die durchschnittlichen Erhöhungen zwischen den Ausbildungsjahren liegen bei tariflichen Vergütungen recht ausgewogen bei rund sieben bis acht Prozent. Betrachtet man die Vergütungshöhe und deren Stufenanstiege getrennt nach einzelnen Tarifbranchen, so ergeben sich sortiert in Quartile verschiedene Vergütungsgruppen.

Abbildung 2: Durchschnittliche Höhe und Anstiege der Vergütungen im Ausbildungsverlauf
Angaben in Euro



Steigerung	1. auf 2. Ausbildungsjahr	2. auf 3. Ausbildungsjahr	3. auf 4. Ausbildungsjahr
Durchschnittliche tarifliche Ausbildungsvergütung	7,7 %	7,8 %	7,5 %
Mindestausbildungs-vergütung	18,0 %	14,4 %	3,8 %

Anmerkung: Tarifverträge wurden bis zum Stichtag 27.08.2026 ins Sample aufgenommen. Ausgenommen von den Berechnungen sind die Floristik Ost und das Friseurhandwerk Thüringen, da diese Tarifverträge nicht erneuert wurden.
Quelle: WSI-Tarifarchiv 2026; N = 20 Tarifbranchen, eigene Berechnung

WSI

Ausgehend vom ersten Ausbildungsjahr liegen acht Tarifbranchen im 4. Quartil und damit am oberen Rand der Verteilung, so etwa die Tarifbranchen des Öffentlichen Dienstes, die Deutsche Bahn AG, das Versicherungsgewerbe, das Private Bankgewerbe sowie die Metall- und Elektroindustrie (Baden-Württemberg). In diesen Tarifbranchen werden die höchsten monatlichen Vergütungen gezahlt (siehe Abbildung 2). Da nicht in allen Ausbildungen ein viertes Ausbildungsjahr vorgesehen ist, ist bei den Durchschnittsberechnungen der Tarifbranchen in diesem Quartil der Wert für das vierte Jahr leicht geringer als im dritten Jahr. Ebenfalls über dem Durchschnitt liegen die acht Tarifgruppen des 3. Quartils, wie etwa beispielsweise die Metall- und Elektroindustrie (Sachsen), die Textilindustrie, die Chemische Industrie, die Süßwarenindustrie, oder das Gastgewerbe (Bayern). Leicht unter dem Durchschnitt der tarifvertraglichen Ausbildungsvergütungen liegen die Tarifbranchen im 2. Quartil, wie etwa die Druckindustrie, das Kfz-Handwerk (Thüringen), das Private Verkehrsgewerbe (Brandenburg), der Einzelhandel (NRW) oder das Bauhauptgewerbe. In das unterste Quartil, Q1, gruppieren sich zehn Tarifbranchen ein, die niedrigere Vergütungen anbieten. Nur noch sehr wenige Tarifbranchen bewegen sich bei der Entlohnung von Auszubildenden im ersten Ausbildungsjahr unter der 1.000 Euro-Marke – neben der Floristik ist dies im Friseurhandwerk und in der Landwirtschaft noch der Fall.

Im Vergleich dazu fällt die gesetzliche Mindestausbildungsvergütung deutlich geringer aus (siehe Abbildung 2). Auszubildenden in dualen Ausbildungsberufen, die ihre Ausbildung zum Start des letzten Ausbildungsjahres (zwischen dem 1. Januar und dem 31. Dezember 2025) begonnen haben, steht der Mindestbetrag von 682 Euro im Monat im ersten Ausbildungsjahr zu. Für Auszubildende ab dem 01.01.2026 gilt der erhöhte Satz von 724 Euro Mindestausbildungsvergütung im ersten Ausbildungsjahr, welche sich erst im dritten Ausbildungsjahr der 1.000 Euro-Grenze annähert (siehe Abbildung 2). Das Verhältnis zwischen tariflicher Ausbildungsvergütung und Mindestausbildungsvergütung ist auch Gegenstand mancher Tarifverträge. Sollte sich die Mindestausbildungsvergütung während der Laufzeit des Tarifvertrages erhöhen, klärt beispielsweise ver.di für das Friseurhandwerk NRW eindeutig, dass sich die tariflichen Vergütungen ebenfalls automatisch erhöhen und anpassen, und zwar so, dass „die tarifvertraglich vereinbarte Ausbildungsvergütung in diesen Fällen immer mindestens fünf Prozent über der gesetzlichen Mindestausbildungsvergütung“ liegt. Der Durchschnitt der vereinbarten Ausbildungsvergütungen im Sample liegt damit über alle Ausbildungsjahre hinweg deutlich über den Mindestausbildungsvergütungen.

Tarifverträge definieren darüber hinaus weitere zusätzliche finanzielle Aspekte für Beschäftigte und für Auszubildende. Die Durchsicht aller Tarifverträge des Samples ergab finanzielle Leistungen zu unterschiedlichen Anlässen und in unterschiedlicher Höhe, so etwa:

- Lernmittelzuschüsse,
- betriebliche Sonderzahlungen, z. B. Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld,
- vermögensbildende Leistungen, z. B. vermögenswirksame Leistungen, Altersvorsorgeleistungen,
- Fahrt- und Wohnkostenzuschüsse,
- Abschlussprämien bei erfolgreicher Beendigung der Ausbildung.

Die Leistungen für Fahrt- und Wohnkosten werden als separater Aspekt unter Vereinbarkeit diskutiert (siehe Kapitel 4.2). Die nachfolgenden Ausführungen konzentrieren sich zuerst einmal darauf, wie verbreitet jede dieser Regelungen ist und welche Merkmale mit der Verbreitung verbunden sind.

Lernmittelzuschüsse

Die Hälfte der untersuchten Tarifbranchen (zehn Tarifbranchen) regeln für Auszubildende, wie Lernmittelzuschüsse gezahlt werden. Ein Zuschuss zu Lernmitteln zielt darauf ab, den Auszubildenden die Anschaffung von oft zu Beginn der Ausbildung notwendigen Ausstattungen und Lernmitteln zu ermöglichen und finanzielle Belastungen zu reduzieren.

Tabelle 2: Lernmittelzuschüsse in ausgewählten Tarifbranchen

Tarifbranche	Lernmittelzuschuss
Geltungsanspruch in Höhe:	
Deutsche Bahn AG	einmalig 100 Euro
Privates Bankgewerbe	einmalig 650 Euro
Öffentlicher Dienst (Bund und Gemeinden)	jährlich 50 Euro
Gastgewerbe (Bayern)	einmalig 128 Euro
Geltungsanspruch wird in folgenden Tarifverträgen spezifiziert:	
Einzelhandel (Nordrhein-Westfalen und Brandenburg)	Zuschuss bei Beschaffung auf Anordnung vom Arbeitgeber
Metall- und Elektroindustrie (Baden-Württemberg)	Zuschuss obliegt Arbeitgeber
Öffentlicher Dienst (Länder)	
Öffentlicher Dienst (Pflege, Bund und Gemeinden)	
Öffentlicher Dienst (Pflege, Länder)	

Quelle: WSI-Tarifarchiv 2026

WSI

In vier dieser Tarifbranchen gibt es konkrete Angaben zur Höhe des Zuschusses. Die Deutsche Bahn AG etwa garantiert Auszubildenden für die Gesamtdauer der Berufsausbildung „einen einmaligen Zuschuss für Lernmittel. Dieser Zuschuss in Höhe von 100 Euro brutto wird als Pauschalbetrag zusammen mit der ersten Zahlung der Ausbildungsvergütung gezahlt.“ Im Privaten Bankgewerbe werden die höchsten Lernmittelzuschüsse gezahlt, welche Auszubildende jährlich beantragen können. Insgesamt erhalten Auszubildende in dieser Branche eine finanzielle Unterstützung im Wert von 650 Euro, welche jedoch auf vergleichbare betriebliche Leistungen angerechnet wird. Auch Auszubildende des Öffentlichen Dienstes (Bund und Gemeinden) erhalten jährlich einen festgelegten Lernmittelzuschuss in Höhe von 50 Euro. Im Gastgewerbe Bayern bezieht sich der Zuschuss konkret auf notwendige Arbeitskleidung, indem „Auszubildende nach 3 Monaten der Beschäftigung vom Arbeitgeber einen Zuschuss von 128,00 € zur Erstanschaffung der Berufskleidung (erhalten), sofern diese nicht durch den Arbeitgeber gestellt wird“.

In sechs weiteren Tarifbranchen wird die genaue Höhe der Zahlung zwar nicht konkret festgeschrieben – jedoch deren Geltungsanspruch genau spezifiziert. So übernehmen beispielsweise Arbeitgeber im Einzelhandel in NRW und in Brandenburg für Auszubildende nur solche Lernmittelkosten, deren Beschaffung vom Arbeitgeber angeordnet wird, „wie z. B. Fach- und Schulbücher (…) (und) sofern ihre Beschaffung nicht anderweitig finanziert wird“. In der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg wird beispiels-

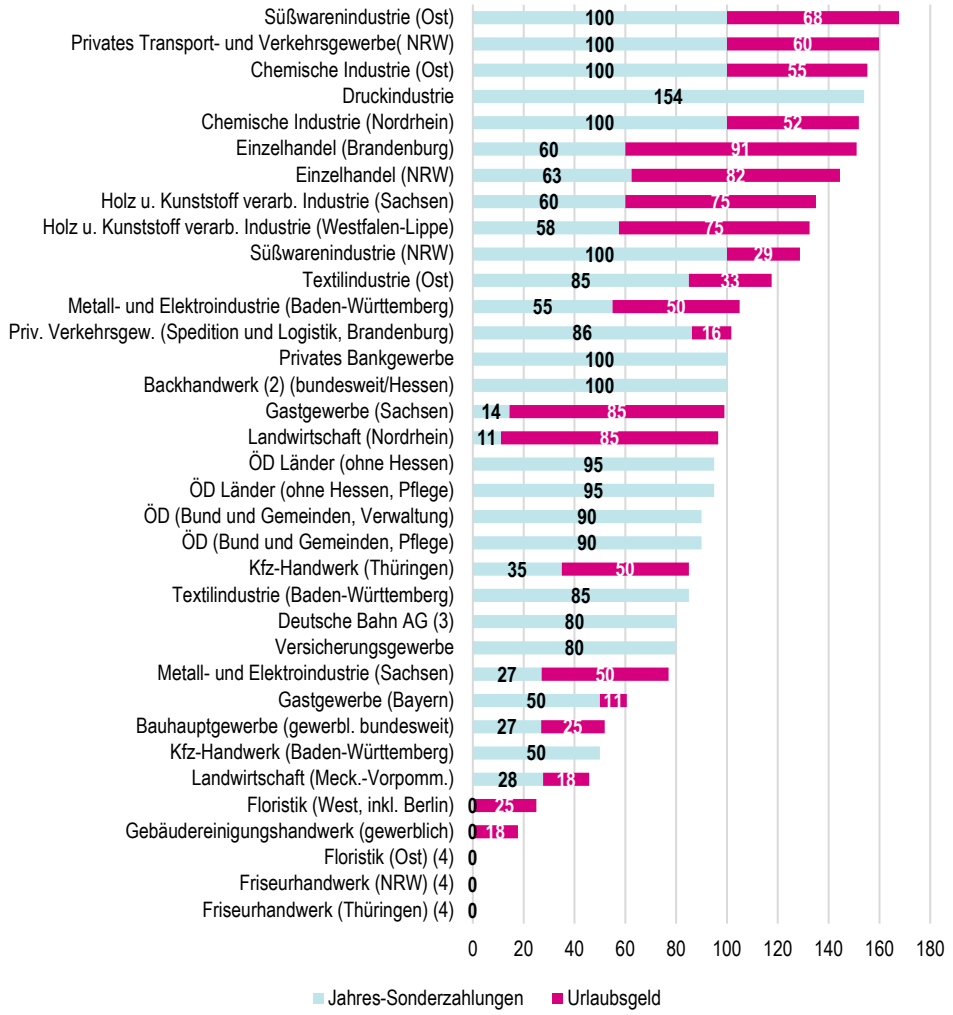
weise festgehalten, dass es dem Arbeitgeber obliegt, Ausbildungsmittel wie etwa Werkzeuge oder Werkstoffe „entsprechend dem betriebsüblichen Standard“ und „dem technischen Stand der Zeit entsprechend“ kostenfrei zur Verfügung zu stellen. Dem Tarifvertrag nach steht dem Arbeitgeber aber frei, anstelle der Lehr- und Lernmittel den Auszubildenden einen entsprechenden Zuschuss zu gewähren.

Betriebliche Sonderzahlungen

Annähernd alle Tarifbranchen garantieren betriebliche Sonderzahlungen (siehe Tabelle A2 im Anhang). Als betriebliche Sonderzahlung werden hier eine oder mehrere Zahlungen des Arbeitgebers verstanden, die als konkret genannte zeitliche oder anlassbezogene Zahlung im Tarifvertrag stehen. Dies trifft zum einen auf Urlaubsgeld zu, welches zusätzlich zum Urlaubsentgelt gewährt wird und in Tarifverträgen für alle Beschäftigten geregelt und meist mit spezifischem Vermerk auf die Beschäftigtengruppe Auszubildende versehen ist (WSI 2024, 2025, 2026). Zum anderen werden unter diese Rubrik auch weitere Zahlungen gefasst, die oft als Weihnachtsgeld, einmalige Jahres-Sonderzahlung oder Sonderzuwendung bezeichnet werden (Himmelreicher/Ohlert 2023). Diese Sonderzahlungen sind für Betriebe eine Möglichkeit, die Grundentlohnung entschieden aufzuwerten – und sind in nicht-tarifgebundenen Betrieben seltener vorzufinden (WSI 2024, 2025, 2026).

In 13 der 20 untersuchten Tarifbranchen ist festgelegt, dass Beschäftigte Urlaubsgeld erhalten. Jahres-Sonderzahlungen werden in allen Tarifbranchen außer dem Friseurhandwerk, der Floristik und dem Gebäudereinigungshandwerk bezahlt. Abbildung 3 stellt dar, wie in welchen Tarifbranchen Urlaubs- und/oder Jahres-Sonderzahlungen festgelegt sind und in welcher Höhe sie im Schnitt ausgezahlt werden. Die Tabelle A2 im Anhang führt diese Sonderzahlungen ebenfalls nochmal auf.

Abbildung 3: Durchschnittliche Höhe der betrieblichen Sonderzahlungen je Tarifbranche
Angaben in Prozent der monatlichen Ausbildungsvergütung



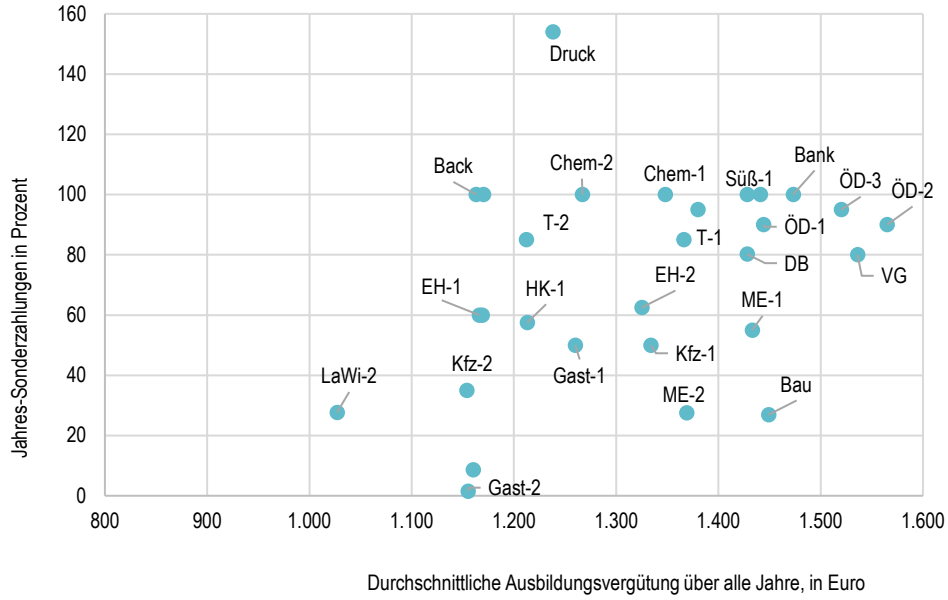
1) Die Höhe des Urlaubsgeldes ist eine Prozentangabe in Bezug auf die monatliche Ausbildungsvergütung. In Fällen, in denen nicht der Prozentwert, sondern die absolute Höhe (als Pauschalbeträge) im Tarifvertrag vorlag, wurde sie als Prozentwerte als anteilige Angabe an der monatlichen Vergütung umgerechnet. In Fällen, in denen für einzelne Ausbildungs-/ oder Beschäftigungsjahre gestaffelte Sätze gelten, wurden sie als Durchschnitt berechnet. Beträge sind auf volle Euro gerundet.
2) Im Backhandwerk wird ein Anteil der Jahres-Sonderzahlung bei Antritt des Jahresurlaubs gezahlt.
3) Hier die Unternehmen: DB InfraGo AG, DB Fernverkehr AG, DB Regio AG, DB Cargo AG.
4) In den Tarifverträgen der Floristik (Ost) und im Friseurhandwerk (NRW, Thüringen) wurden keine Einträge zu Jahres-Sonderzahlungen oder Urlaubsgeld gefunden.
Quelle: WSI-Tarifarchiv 2026; N = 20 Tarifbranchen, eigene Berechnung

Hohe Beiträge beim Urlaubsgeld werden vor allem in der Industrie und im Verarbeitenden Gewerbe gezahlt. Bei den Urlaubsgeldregelungen reichen die Zahlungen im Einzelhandel von 91 Prozent (Brandenburg) bzw. 82 Prozent (NRW) und von 75 Prozent der durchschnittlichen Ausbildungsvergütung in den Holz- und Kunststoff verarbeitenden Industrien in Westfalen-Lippe und Sachsen bis hin zu 8,7 Prozent der durchschnittlichen Vergütung im Gastgewerbe Sachsen. In vielen Tarifbranchen wird das Urlaubsgeld als Pauschalbetrag gezahlt, der für die Vergleichbarkeit mit anderen Tarifbranchen in Prozentwerte umgerechnet wurde. In manch anderen Fällen findet eine altersbezogene bzw. statusbezogene Differenzierung der Urlaubsgeld-Regelungen statt. Eine Altersregel beim Urlaubsgeld wird beispielsweise im Tarifvertrag der Süßwarenindustrie Ost festgelegt. Eine Unterscheidung danach, ob Beschäftigte Auszubildende sind, findet sich auch im Bauhauptgewerbe. Im Gastgewerbe in Bayern wird das Urlaubsgeld für Auszubildende und Angestellte nach einjähriger Betriebszugehörigkeit erstmalig gewährt und dann im vierten Beschäftigungsjahr erneut erhöht.

Die großen Unterschiede bleiben auch bestehen, wenn man sich die Höhe der Jahres-Sonderzahlungen ansieht. Allerdings gibt es hier viel häufiger Leistungen durch den Arbeitgeber (17 von 20 Tarifbranchen) – und auch viel häufiger hohe Leistungen über verschiedene Branchen hinweg: Eine einmalige Zahlung von 100 Prozent der durchschnittlichen Vergütung erhalten Auszubildende im Backhandwerk, in der Chemischen Industrie, im Privaten Bankgewerbe, im Privaten Transport- und Verkehrsgewerbe NRW sowie in der Süßwarenindustrie Baden-Württemberg und Ost. Auch der Öffentliche Dienst, die Textilindustrie Baden-Württemberg und Ost, das Versicherungsgewerbe als auch die Deutsche Bahn AG leisten Zahlungen im sehr hohen Prozentanteil. Einige Tarifbranchen fallen mit sehr niedrigen Jahres-Sonderzahlungen auf, beispielsweise das Bauhauptgewerbe oder auch das Gastgewerbe.

Im Durchschnitt über alle Tarifbranchen hinweg liegen damit Jahres-Sonderzahlungen (70 Prozent) deutlich über der Höhe des Urlaubsgeldes (38 Prozent) – berechnet als anteilige Höhe an den jeweiligen monatlichen Ausbildungsvergütungen. Abbildung 4 bildet noch einmal grafisch Werte der Jahres-Sonderzahlungen ab und verdeutlicht, welche Tarifbranchen stark nach oben und unten vom Durchschnitt abweichen. Setzt man diese tariflich bestimmten finanziellen Sonderzahlungen in Bezug zu den tariflichen Ausbildungsvergütungen, ergibt sich ein deutlicher statistischer bivariater Zusammenhang: Mit höherer Ausbildungsvergütung wird auch eine höhere Jahres-Sonderzahlung gezahlt. Das bedeutet, dass mit steigender Ausbildungsvergütung Auszubildende finanziell noch mehr profitieren, da auch die geleisteten Sonderzahlungen zunehmen.

Abbildung 4: Höhe der Jahres-Sonderzahlungen nach tariflicher Ausbildungsvergütung



Anmerkung: Das Abkürzungsverzeichnis befindet sich im Anhang. Die Beträge sind auf volle Euro gerundet. Ausgenommen von den Berechnungen sind die Floristik Ost und das Friseurhandwerk Thüringen, da diese Tarifverträge nicht erneuert wurden.
Quelle: WSI-Tarifarchiv 2026; N = 20 Tarifbranchen, eigene Berechnung

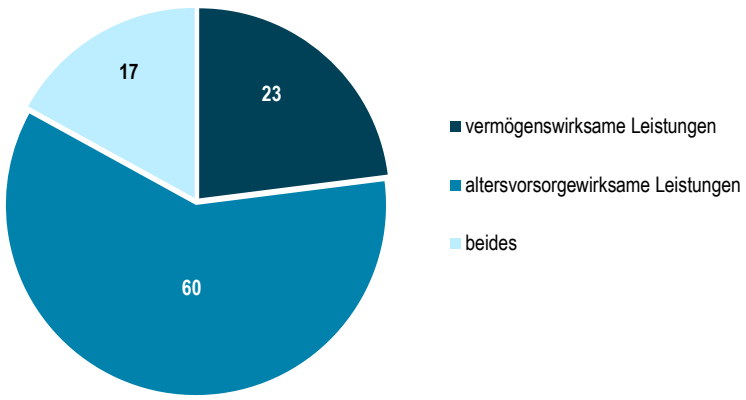
WSI

In den allermeisten Tarifbranchen wird beides gewährt: sowohl Urlaubsgeld als auch Sonderzahlungen. In über 90 Prozent der Tarifbranchen, die bereits Urlaubsgeld garantieren, sind alle weiteren Sonderzahlungen als zusätzliche Leistungen zu verstehen. So ist beispielsweise im Tarifvertrag der Chemischen Industrie (Nordrhein) festgehalten, dass Arbeitnehmer*innen und Auszubildenden eine „volle Jahresleistung von 100 Prozent eines monatlichen Tarifentgeltes und für Auszubildende 100 Prozent einer tariflichen Ausbildungsvergütung“ gezahlt werden. Zusätzlich dazu gewährt der Arbeitgeber Auszubildenden über die gesamte Urlaubsdauer hinweg ein „Urlaubsgeld von 700 Euro. Im Eintrittsjahr und Austrittsjahr wird ein anteiliges Urlaubsgeld gezahlt.“ Die Bestimmungen von Chemischer Industrie Nordrhein und Ost weichen hier nur minimal voneinander ab. In anderen Tarifbranchen sind Ost-West-Unterschiede in Bezug auf die betrieblichen Sonderzahlungen hingegen deutlich offenkundiger, so etwa im Gastgewerbe, in der Landwirtschaft, im Privaten Transport- und Verkehrsgewerbe, in der Süßwarenindustrie oder auch in der Textilindustrie.

Vermögensbildende Leistungen

Neben Aspekten der Lohnsetzung im engeren Sinne können Tarifverträge auch Themen behandeln, die im Feld der Sozialpolitik liegen. Dazu zählen etwa tarifpolitische Instrumente, die soziale Risiken abfedern, Übergänge in die Rente gestalten oder vorsorgende Leistungen für die Alterssicherung aufbauen (Blank/Wiecek 2012; Blank/Schulze 2025). Wie Blank und Schulze feststellen, füllen Tarifverträge dabei „an manchen Stellen von der Sozialpolitik neu geschaffene Versorgungslücken, (…) wie etwa das Politikfeld der Alterssicherung“ (Blank/Schulze 2025, S. 580). In unserem Sample an ausgewählten Tarifverträgen ist dies auch der Fall: Alle 20 untersuchten Tarifbranchen bieten Regelungen an, die vermögensbildende Leistungen umfassen – sei es zum generellen Vermögensaufbau oder zur Altersvorsorge (siehe Abbildung 5). Diese Regelungen beziehen sich auf alle Beschäftigten und damit auch auf Auszubildende.

Abbildung 5: Vermögensbildende Leistungen in den ausgewählten Tarifbranchen
Angaben in Prozent



Quelle: WSI-Tarifarchiv 2026; N = 20 Tarifbranchen, eigene Berechnung

WSI

Große Relevanz haben altersvorsorgende Leistungen, sie werden in 21 Tarifbranchen gewährt (60 Prozent). In sechs Tarifbranchen (17 Prozent) liegt beides vor, also Regelungen sowohl zur Altersvorsorge als auch zum Vermögensaufbau, in der Druckindustrie, im Einzelhandel NRW, im Holz- und Kunststoffverarbeitendem Gewerbe Sachsen und im Öffentlichen Dienst (Bund/Gemeinden Verwaltung, Länder, Länder im Bereich Pflege). In acht Tarifbranchen (23 Prozent) werden tariflich die Bedingungen von vermögenswirksamen Leistungen definiert – das schließt nicht aus, dass es weiterführende betriebliche Vereinbarungen zum Thema Altersvorsorgeleistungen gibt. Im Schnitt über alle untersuchten Tarifbranchen hinweg liegt die Höhe der geregelten Leistungen bei rund 260 Euro pro Jahr.

Abschlussprämie bei erfolgreicher Beendigung der Ausbildung

Mit einer einmaligen Zahlung werden Auszubildende für ihren erfolgreichen Abschluss der Ausbildung anerkannt. Jedoch tritt dies nur in einigen wenigen Fällen ein: Auszubildende des Friseurhandwerks in NRW erhalten eine Prämie von einmalig 75 Euro bzw. 100 Euro, wenn sie in der Abschlussprüfung einen bestimmten Punktestand erreichen. Auch die Tarifverträge im Öffentlichen Dienst belohnen Auszubildende mit einer Abschlussprämie. In den Tarifbereichen Verwaltung für Einrichtungen des Bundes, der Länder und der Kommunen wie auch für Auszubildende des öffentlichen Dienstes in Pflegeberufen wird sie in Höhe von 400 Euro gewährt, wenn Auszubildende im ersten Versuch die Prüfung erfolgreich ablegen – der Punktestand oder die Note sind für die Auszahlung der Prämie unerheblich.

Tabelle 3: Abschlussprämie bei erfolgreicher Beendigung der Ausbildung
Angaben in Euro

Tarifbranche	Höhe der Abschlussprämie
Friseurhandwerk (Nordrhein-Westfalen)	75 (bzw. 100)
Öffentlicher Dienst (Bund und Gemeinden)	400
Öffentlicher Dienst (Pflege, Bund und Gemeinden)	400
Öffentlicher Dienst (Länder)	400
Öffenticher Dienst (Pflege, Länder)	400

Quelle: WSI-Tarifarchiv 2026

WSI

Zusammenfassung: Finanzielle Leistungen für Auszubildende in Tarifverträgen

Zusammenfassend zeigen die Ergebnisse zu tariflichen Vereinbarungen finanzieller Leistungen, dass die Ausbildungsvergütungen ein fester Bestandteil der regulären Tarifpolitik sind, genauso wie die betrieblichen Sonderzahlungen als Urlaubs- und Weihnachtsgeld und vermögensbildende Leistungen. Aufgrund ihres Umfangs und der hohen Verbreitung beeinflussen insbesondere die zusätzlichen finanziellen Leistungen die Lage von Auszubildenden in tarifgebundenen Betrieben äußerst positiv. Lernmittelzuschüsse und Abschlussprämie sind als Instrumente der Tarifpolitik anzusehen, die auf die spezifische Situation von Auszubildenden im Betrieb zugeschnitten sind und die häufig in separaten Ausbildungstarifverträgen ausformuliert werden. Deren Verbreitung ist jedoch nicht annähernd so groß wie die der allgemeinen Sonderzahlungen.

Relevanz als finanzielle – und nach außen stark kommunizierte – Regulierung entfalten tarifvertragliche Ausbildungsvergütungen deshalb, da sie einen Orientierungspunkt vorgeben, was eine angemessene Ausbildungsvergütung darstellt. Vergütungen für Auszubildende müssen sich somit nach dem Berufsbildungsgesetz auch in nicht-tarifgebundenen Unternehmen an den in Tarifverträgen vereinbarten Werten orientieren. Zu betonen ist jedoch, dass auch die tarifvertraglich bestimmte Höhe der Ausbildungsvergütung nach oben hin abweichen kann. Auszubildende, die einer Gewerkschaft angehören und in einem Unternehmen mit Tarifvertrag arbeiten, erhalten

mindestens die im jeweiligen Tarifvertrag ausgehandelten Ausbildungsvergütungen (Schulten/WSI-Tarifarchiv 2025).

Hinzu kommt, dass finanzielle Anreize, wie sie über die Ausbildungsvergütung oder über weitere finanzielle Leistungen durch Zuschüsse und Erfolgsprämien ausgedrückt werden, für Jugendliche ein wichtiges Berufswahl- und Betriebswahlkriterium darstellen. Eine zu geringe Ausbildungsvergütung etwa spreche befragten Jugendlichen zufolge gegen eine Aufnahme der Ausbildung (Barlovic et al. 2025; Arndt et al. 2025). Gleichzeitig geht eine zu geringe Ausbildungsvergütung mit Prekaritätsrisiken einher, mit denen viele Jugendliche konfrontiert sind, wenn sie ihren Berufswunsch verfolgen und dabei niedrige Ausbildungsvergütung erhalten (DGB Jugend 2025). Am Beispiel der Ausbildungsvergütung wird damit deutlich, wie tarifpolitische Regulierung Standards für eine große Zahl von Auszubildenden setzen. Insgesamt kann der tarifpolitischen Regulierung finanzieller Leistungen damit eine wichtige Rolle zugeschrieben werden, da sie eine zentrale Rahmenbedingung der Ausbildung bestimmen.

4.2 Arbeitszeit

Die Arbeitszeiten von Auszubildenden ergeben sich aus gesetzlichen Regelungen im Berufsbildungsgesetz (BBiG), dem Jugendarbeitsschutzgesetz, dem jeweiligen Ausbildungsvertrag und den Angaben, die in Tarifverträgen festgelegt wurden. Dabei wird die Zeit, die Auszubildende in der Berufsschule verbringen, zur wöchentlichen Arbeitszeit im Betrieb hinzugerechnet. Eine Ausbildungszeit ist von kontinuierlichen Lernphasen und in diesem Zuge von mehreren Prüfungsphasen geprägt. Inwiefern Auszubildenden ausreichend Zeit gewährt wird, sich in Ruhe auf Prüfungen vorzubereiten, stellt somit eine weitere relevante Rahmenbedingung dar.

Laut Berufsbildungsgesetz müssen Betriebe Auszubildende für die Teilnahme an Prüfungen und Ausbildungsmaßnahmen selbst freistellen, die aufgrund öffentlich-rechtlicher oder vertraglicher Bestimmungen außerhalb der Ausbildungsstätte durchzuführen sind, und auch an dem Arbeitstag, der der schriftlichen Abschlussprüfung unmittelbar vorangeht (§ 15 BBiG). Darüber hinausgehende Freistellungen von der Arbeitszeit im Betrieb erlauben Auszubildenden eine bessere Vorbereitung. In unserem Sample machen sieben Tarifbranchen von dieser Möglichkeit Gebrauch. Manche Tarifverträge definieren die gesetzliche Ausgangslage insbesondere für die Art der Prüfung oder spezifizieren den Regelungsbereich noch einmal nach, etwa für so genannte „gestreckte“ Prüfungen, wie es beispielsweise das Private Bankgewerbe ergänzt: Die Freistellung erfolgt „ohne Kürzung ihrer Vergütung […]. Bei einer gestreckten Abschlussprüfung besteht dieser Freistellungsanspruch für jeden Teil der Prüfung.“

Tabelle 4: Tarifvertragliche Regelungen zur Freistellung vor Prüfungen

Tarifbranche	Tarifvertragliche Regelung
Deutsche Bahn AG	6 freie Ausbildungstage[1)]
Gastgewerbe (Bayern)	2 Freistellungstage
Metall und Elektroindustrie (Baden-Württemberg)	2 Freistellungstage
Metall- und Elektroindustrie (Sachsen)	2 Freistellungstage
Öffentlicher Dienst (Bund und Gemeinden)	5 Freistellungstage[2)]
Öffentlicher Dienst (Bund und Gemeinden, Pflege)	5 Freistellungstage[2)]
Öffentlicher Dienst (Länder)	5 Freistellungstage[2)]
Öffentlicher Dienst (Länder, Pflege)	5 Freistellungstage[2)]
Privates Bankgewerbe	3 Freistellungstage[3)]

[1)] Bei auf mindestens zwei Tage gestreckten Prüfungen erhalten Auszubildende sieben Freistellungtage; Verkürzung der Freistellungstage möglich bei Vorbereitung unter qualifizierter Anleitung, aber mindestens zwei Tage zur individuellen Vorbereitung, ein Tag bei Zwischenprüfung
[2)] Bei Sechstagewoche Anspruch auf sechs Vorbereitungstage; Verkürzung der Freistellungstage möglich bei Vorbereitung unter qualifizierter Anleitung, aber mindestens zwei Tage zur individuellen Vorbereitung
[3)] In der Regel innerbetriebliche Vorbereitung, sonst Freistellung
Quelle: WSI-Tarifarchiv 2026

WSI

Tabelle 4 weist diejenigen Tarifbranchen aus, die über den gesetzlichen Anspruch hinaus erweiterte Möglichkeiten zur Prüfungsvorbereitung anbieten, und trägt die tarifvertragliche Regelung der Freistellungen ab. Um beim Beispiel des Privaten Bankgewerbes zu bleiben, heißt es im dortigen Tarifvertrag: „Im letzten Ausbildungshalbjahr haben Auszubildende Anspruch auf entsprechenden innerbetrieblichen Unterricht, spezielle (auch überbetriebliche) Vorbereitungskurse oder ggf. Zeiten zum Selbststudium prüfungsrelevanten Stoffes – soweit möglich im Betrieb – im Umfang von insgesamt mindestens 3 Arbeitstagen“ (§ 12 Abs. 1 Satz 2, Tarifvertrag für Auszubildende und dual Studierende). Die Deutsche Bahn AG sticht deutlich heraus und bietet ihren Nachwuchskräften umfangreich Zeit, sich auf die Prüfungen vorzubereiten. „Auszubildenden ist vor den in der jeweiligen Ausbildungsordnung vorgeschriebenen Zwischen- und Abschlussprüfungen oder betrieblichen Prüfung an insgesamt sechs Ausbildungstagen Gelegenheit zu geben, sich ohne Bindung an die planmäßige Ausbildung auf die Prüfung vorzubereiten.“ Bei einer gestreckten Prüfung, die an unterschiedlichen Tagen stattfindet, „erhalten Auszubildende an insgesamt sieben Ausbildungstagen Gelegenheit, sich ohne Bindung an die planmäßige Ausbildung auf die Prüfung vorzubereiten.“ (§ 30 Abs. 1, Tarifvertrag für Nachwuchskräfte verschiedener Mitgliedsunternehmen des AGV MOVE (NachwuchskräfteTV AGV MOVE EVG))

4.3 Vereinbarkeit

Das Sample unter Vereinbarkeitsaspekten zu betrachten, ermöglicht einen weiteren Blick auf Regelungsbereiche der Tarifpolitik im Bereich der Ausbildung. Dazu zählt ganz zentral, wenn Beschäftigte Eltern sind oder Angehörige pflegen und damit vor der Herausforderung stehen, (Ausbildungs-)Beruf und Privatleben zu organisieren und zu bewältigen.

Ausbildung und Elternschaft

Die gesellschaftlich immer häufiger betonte Notwendigkeit, die Vereinbarkeit zwischen Familie und Beruf zu verbessern, bildet sich in vielen Tarifvertragsabschlüssen der letzten Jahre ab. Wenn das Thema aufgenommen wurde, haben gewerkschaftliche Verhandlungen darauf abgezielt, mehr individuelle Mitbestimmung über Optionen von Arbeitszeitgestaltung zu haben. Diese Optionen können größtenteils als „Wahloptionen“ zusammengefasst werden (Mellies et al. 2025). In vielen Fällen sind diese Wahloption-Regelungen nur manchen Beschäftigtengruppen vorbehalten, und Auszubildende sind dabei häufig ausgenommen, wie das Beispiel des „T-Zuges“ der IG Metall, des tariflichen Zusatzgeldes, verdeutlicht. Der T-Zug gewährt eine jährliche tarifliche Sonderzahlung grundsätzlich allen Beschäftigtengruppen, auch Auszubildenden, Teilzeitkräften oder Beschäftigten mit verkürzter Vollzeit. Innerhalb des T-Zuges haben Beschäftigte mit besonderen Verpflichtungen wie es bei der Care-Arbeit für Kinder oder Angehöriger der Fall ist, Anspruch auf eine Umwandlung der Sonderzahlung in einen zeitlichen Freistellungsanspruch von bis zu acht zusätzlichen freien Tagen pro Jahr. Diese Wahloption haben Auszubildende jedoch nicht. Begründet wird dies damit, dass Auszubildende „in einem besonderen Arbeitsverhältnis stehen (…) und sind zum Lernen im Betrieb und haben einen festen Ausbildungsplan“ (IG Metall 2025).

Elternschaft als Lebensrealität von Auszubildenden mitzudenken, zeigt sich als Gestaltungsanspruch von Vereinbarkeitsaspekten eher seltener. In den hier untersuchten Tarifverträgen gibt es lediglich einen Fall, in dem dieser Zusammenhang explizit aufgemacht wird und explizit für Auszubildende gültig ist: Im Tarifvertrag des Privaten Bankgewerbes wird die Vereinbarkeit zwischen Familie und Ausbildung konkretisiert. Sollten Auszubildende Elternzeit in Anspruch nehmen, wird der Wiedereinstieg und das Aufholen möglicherweise geänderter Ausbildungsinhalte näher spezifiziert, indem vereinbart wurde, dass „die Ausbildungsvertragsparteien Möglichkeiten prüfen sollen, bereits erworbene Kompetenzen zu erhalten, um einen Wiedereinstieg in die Ausbildung nach Beendigung der Elternzeit zu erleichtern“. In zwei weiteren Tarifbranchen unseres Samples, im Versicherungsgewerbe und im Einzelhandel NRW, gibt es zwar tarifliche Zusatzregelungen etwa zur Elternzeit, jedoch greifen diese erst ab einer Betriebszugehörigkeit ab vier Jahren und sind demnach nicht für Auszubildende zutreffend.

Mobiles Arbeiten während der Ausbildung

Darüber hinaus zählen zur Gestaltung von Vereinbarkeit auch Formen mobilen Arbeitens. Spätestens seit der Corona-Pandemie haben sich Gewerkschaften intensiv mit Formen orts- und zeitflexiblen Arbeitens auseinandergesetzt und mit einem Recht auf Homeoffice und dem Finden verbindlicher Regelungen Stellung bezogen (DGB 2021). In mittlerweile vielen (Haus-)Tarifverträgen werden Leitplanken für die betriebliche Gestaltung mobilen Arbeitens über beispielsweise Betriebsvereinbarungen definiert (Mierich 2020; Land Hessen 2021; IG Metall 2020). Auch aus Beschäftigtensicht wird Umfragedaten zufolge immer wieder ersichtlich, wie wichtig die Möglichkeit mobilen Arbeitens für die Vereinbarkeit ist, vor allem für die Erwerbsbeteiligung von Müttern (siehe beispielsweise Lott/Peters 2026; Lott et al. 2021). Für Auszubildende gelten diese Regelungen bislang seltener und entstammen dem besonderen Schutzauftrag (Arbeits- und Gesundheitsschutz) sowie dem Bildungsauftrag, den Betriebe gegenüber Auszubildenden haben. Wird mobile Arbeit während der Ausbildung in Teilen gewährt, liegen dafür meist betriebliche oder individuelle Vereinbarungen vor. Tarifvertraglich sehen wir in unserem Sample ausgewählter Tarifbranchen aktuell keine ausbildungsspezifischen Regelungsbestandteile.

Unterstützungsleistung für Wohnen und Mobilität von Auszubildenden

Nicht zuletzt ergänzen Regelungen zur Mobilität und Wohnen solche Ansätze, die Vereinbarkeit von Arbeit und Leben für Auszubildende zu verbessern, die Attraktivität für Ausbildungsberufe zu steigern – und mit finanziellen Leistungen in manchen Fällen die jeweiligen Ausbildungsvergütungen aufzustocken. Das Thema Wohnen hat bei der Deutschen Bahn AG eine lange Tradition. Unterstützungsleistungen unterschiedlicher Art sind auch im Nachwuchs-Tarifvertrag festgehalten, etwa „die Bereitstellung von eigenen Wohnheimplätzen, Wohnraumangebot über Kooperationspartner und/oder eine Kostenbeteiligung durch den Arbeitgeber in Form eines Mietkostenzuschusses“, sollte das Pendeln vom eigenen Wohnumfeld zum Arbeitsort nicht zumutbar sein, wobei sich die Frage der Zumutung an einer dann doch recht hohen täglichen Pendelzeit von 150 Minuten reiner Fahrtzeit orientiert.

Tabelle 5: Unterstützung der Mobilität von Auszubildenden

Tarifbranche	Tariflich festgelegte Unterstützungsleistung
Backhandwerk	Mobilitätszuschuss als Wahloption
Gastgewerbe (Bayern)	Mobilitätszuschuss in Höhe von 29 Euro
Metall- und Elektroindustrie (Baden-Württemberg)	Kostenerstattung zu Fahrten zur Berufsschule
Öffentlicher Dienst (Bund und Gemeinden)	Fahrtkostenzuschuss zu Familienheimfahrten
Öffentlicher Dienst (Bund und Gemeinden, Pflege)	Fahrtkostenzuschuss zu Familienheimfahrten
Öffentlicher Dienst (Länder)	Fahrtkostenzuschuss zu Familienheimfahrten
Öffentlicher Dienst (Länder, Pflege)	Fahrtkostenzuschuss zu Familienheimfahrten
Versicherungsgewerbe	Mobilitätszuschuss in Höhe von 30 Euro

Quelle: WSI-Tarifarchiv 2026

Häufiger wird im Sample der ausgewählten Tarifbranchen das Thema Mobilität und Mobilitätskosten adressiert, zum Teil auch angestoßen durch die Einführung des Deutschlandtickets im Jahr 2023. In fünf von 20 Tarifbranchen liegt eine solche Regelung vor (Backhandwerk, Gastgewerbe Bayern, Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg, alle Tarifgebiete des Öffentlichen Dienstes sowie das Versicherungsgewerbe). Im Gastgewerbe besteht dieser Bezug zum damaligen Deutschlandticket. Im Entgelttarifvertrag aus dem Jahr 2024 heißt es: „Auszubildende erhalten eine monatliche Mobilitätsprämie in Höhe von 29,00 € netto als Zuschuss. Diese entspricht der Höhe des ermäßigten Deutschlandtickets." Einen ähnlichen Betrag von 30 Euro erhalten Auszubildende im Versicherungsgewerbe, „so lange, wie dafür Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit gegeben ist". Ähnlich gelagert ist die Unterstützung zu Mobilitätskosten im Fall des Backhandwerks. Auszubildende haben ein Wahlrecht, ob sie einen monatlichen Zuschuss zu einem ÖPNV-Dauer-Ticket erhalten wollen. Abweichend jedoch sagt die tarifvertragliche Regelung, dass dieser Zuschuss wieder mit der Brutto-Ausbildungsvergütung verrechnet wird – und damit keine zusätzliche finanzielle Leistung des Ausbildungsbetriebs für die Auszubildenden darstellt. Im Öffentlichen Dienst umfasst die Regelung zwar einen Zuschuss zu Fahrtkosten, der sich jedoch auf monatliche Familienheimfahrten bezieht und damit weniger auf die täglich anfallenden Mobilitätskosten[2].

4.4 Beschäftigungsperspektiven nach der Ausbildung

Fast 80 Prozent der Auszubildenden erhalten in ihrem bisherigen Ausbildungsbetrieb die Möglichkeit einer weiterführenden Anstellung (BMBFSFJ 2026). Die direkte Aufnahme einer Beschäftigung im selben Betrieb nach dem Abschluss der Ausbildung ist für die Mehrheit an Auszubildenden damit Wunsch und Realität gleichermaßen. Auch tarifpolitisch kann an dieser Schnittstelle justiert werden.

Bisherige Arbeiten, die sich auf tarifvertragliche Übernahmeregelungen beziehen, zeigen Unterschiede entlang von Befristung, Arbeitsvolumen und Beschäftigungsalternativen (Bispinck/WSI-Tarifarchiv 2006). Nicht die Frage der Beschäftigung an sich, sondern die Qualität der Einstiegsstelle rücken damit ins Zentrum der Aufmerksamkeit. Es grenzen sich dabei Regelungen der Übernahme in ein befristetes von Regelungen in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis nach erfolgreicher Beendigung der Ausbildung ab. Festzustellen ist auch, dass nicht alle Übernahmeregelungen von einer Vollzeit-Beschäftigung ausgehen, sondern sich teils auch auf Teilzeit-Verhältnisse beziehen. Ferner ist erkennbar, dass die Regelungen zur Übernahme keinen tarifrechtlichen Status im engeren Sinne aufweisen, sondern sich vielmehr auf Apelle, Absichtserklärungen sowie Aufforderungen an die Tarifparteien bzw. Betriebe beschränken. Aus derartigen Vereinbarungen lässt sich kein individueller rechtlicher Anspruch der Auszubildenden ableiten. Für den Fall, dass eine Übernahme in den Ausbildungsbetrieb oder -konzern nicht

[2] Das Elektrohandwerk Nordrhein-Westfalen ist zwar nicht Teil unseres Samples, hat sich aber ebenfalls mit Mobilitätsfragen von Auszubildenden tarifpolitisch beschäftigt. Zusammen mit Verkehrsverbünden, dem Land NRW, Verbänden und der IG Metall haben sie ein Modell entwickelt, was Auszubildenden ein komplett kostenfreies Deutschlandticket zusichert. Die Kosten werden direkt zwischen den jeweiligen Ausbildungsbetrieben und den Verkehrsunternehmen abgewickelt.

möglich ist, besteht in einigen Branchen zusätzlich eine Pflicht zur Vermittlung der Auszubildenden. Neben der Regulierung einer Übernahme über den Tarifvertrag darf nicht außer Acht gelassen werden, dass insbesondere die allgemeine Wirtschaftslage sowie Faktoren wie die Betriebsgröße, aber auch das Vorhandensein einer Jugend- und Auszubildendenvertretung[3] Einfluss auf die reale Umsetzung bestehender Übernameregelungen nehmen (Karbach 2014). Ebenso rückt auch aus betrieblicher Sicht ein gut gestalteter Übernahmeprozess – gerade angesichts eines bestehenden und sich verstärkenden Fachkräftemangels – mehr in den Fokus (Bierl 2025).

Auch in unserem Sample beobachten wir Übernahmeregelungen und Bestimmungen darüber, wie diese Phase strukturiert ist. In zwölf von 20 Tarifbranchen werden Angaben zur Übernahmeabsicht gemacht (siehe Tabelle 6). Diese Tarifbereiche stellen die Übernahmeaussicht in ein Beschäftigungsverhältnis als einen wichtigen Beitrag zur Fachkräftesicherung und als deutliches Signal für eine Erwerbsperspektive in der Branche dar. Am Beispiel der Chemischen Industrie verdeutlicht sich diese Absichtserklärung, so wie sie sehr häufig Anwendung findet, „als Ziel, dass den Ausgebildeten, die übernommen werden, im Normalfall ein unbefristeter Arbeitsvertrag angeboten wird." (§ 11 Satz 3, Tarifvertrag Zukunft durch Ausbildung und Berufseinstieg). Einschränkend entkräftet der anschließende Vermerk die Absicht, indem „die Tarifvertragsparteien empfehlen, den übernommenen Ausgebildeten möglichst einen unbefristeten Arbeitsvertrag anzubieten und nur dann befristet zu übernehmen, wenn dies aus betrieblichen oder persönlichen Gründen sinnvoll ist." (§ 12, Tarifvertrag Zukunft durch Ausbildung und Berufseinstieg) und ermöglicht Spielraum angesichts unterschiedlicher konjunktureller oder betrieblicher Ausgangslagen.

Tabelle 6: Regelungen zur Übernahme von Auszubildenden

Übernahmeabsicht	Tarifbranche
befristete Übernahmeabsicht	Backhandwerk
	Druckindustrie
	Kfz-Handwerk (Baden-Württemberg, Thüringen)
	Privates Bankgewerbe
	Versicherungsgewerbe
unbefristete Übernahmeabsicht	Chemische Industrie (Nordrhein, Ost)
	Deutsche Bahn AG
	Einzelhandel (Nordrhein-Westfalen)
	Metall- und Elektroindustrie (Baden-Württemberg; Sachsen)
	Öffentlicher Dienst (Bund und Gemeinden; Bund und Gemeinden, Pflege; Länder; Länder, Pflege)
	Textilindustrie (Ost)
keine Spezifikation	Friseurhandwerk (Nordrhein-Westfalen)

Quelle: WSI-Tarifarchiv 2026

[3] Zu einem aktuellen empirischen Überblick über das Vorhandensein von Jugend- und Auszubildendenvertretungen in Betrieben und Dienststellen in Deutschland siehe Brehmer/Polloczek (2026).

Diese Art der Formulierung stellt eine grundlegende Soll-Regelung zugunsten der Auszubildenden dar, wie es in der Mehrheit der Tarifbranchen erfolgt, die die Übernahme ausbuchstabieren. In weiteren Tarifbranchen bestimmen Tarifverträge umfangreich und zugunsten von Auszubildenden, wenn sie wie etwa im Versicherungsgewerbe oder dem Privaten Bankgewerbe vorausschauende Planungsgespräche festlegen und einen generellen Übernahmeanspruch formulieren. So wird im Privaten Bankgewerbe etwa eine mindestens auf zwölf Monate befristete Übernahme in der Regel vorgesehen und eine zeitliche Frist sowohl für die betriebsseitige Personalplanung als auch die gegenseitige Unterrichtung durch Auszubildende und Betrieb gesetzt. Als allgemein sortieren wir Übernahmeregelungen ein, die zwar die Auseinandersetzung mit der Übernahme adressieren, aber nicht zwingend für Auszubildende einen Übergang in ein anschließendes Beschäftigungsverhältnis festlegen. Eine solche Regelung findet sich etwa für den Einzelhandel in Nordrhein-Westfalen, in der zwar eine Frist zur schriftlichen Erklärung zwischen Arbeitgeber und Auszubildenden über eine Übernahmeabsicht vorgesehen ist. Allerdings findet sich hier keine spezifischere Regelung, die eine zumindest befristete Übernahme der Auszubildenden vorsieht.

Einschränkende Bedingungen, wann eine Übernahme vom Ausbildungsbetrieb in Aussicht gestellt wird, werden in drei Tarifbranchen des Samples genannt, allesamt in Dienstleistungsbranchen (Öffentlicher Dienst, Privates Bankgewerbe, Versicherungsgewerbe). In den Tarifverträgen des Öffentlichen Dienstes sind Leistungskriterien als Übernahmebedingung eingeschrieben. So heißt es beispielsweise, dass Auszubildende unmittelbar und unbefristet im Anschluss an ihre Ausbildung übernommen werden, solange sie die Ausbildung mit einer Gesamtnote von „mindestens befriedigend“ absolviert haben. Ein weiterer Zusatz schränkt diese Regelung ein, indem eingeschoben wird, dass dies keine Gültigkeit besitzt, sollten „personenbedingte, verhaltensbedingte, betriebsbedingte oder gesetzliche Gründe entgegenstehen“. Konnten Auszubildende die erforderliche Abschlussnote nicht erzielen, wird ihnen ein Anstellungsverhältnis von zwölf Monaten ermöglicht und die unbefristete Übernahme im Anschluss daran „bei entsprechender Bewährung“ in Aussicht gestellt.

Unser Sample bestätigt, dass – wenn Übernahme-Regelungen tarifvertraglich vorhanden sind – diese häufig als Soll-Regelungen ausgestaltet sind und einschränkende Bedingungen aufweisen. So lassen etwa Leistungs- und Eignungskriterien wie auch betriebliche Hinderungsgründe offen, ob Auszubildende letztlich tatsächlich in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis übernommen werden. Uneingeschränkt greifende Übernahme-Regelungen konnten wir nicht finden.

5 Fazit

Die Ergebnisse zeigen, dass Tarifverträge vielfältige Angelegenheiten von Auszubildenden regeln – manche Bereiche sehr umfassend, manche Bereiche eher grundständig. Am umfassendsten werden finanzielle Aspekte geregelt. Da die Ausbildungsvergütung regelmäßig Teil der Tarifverhandlungen ist, wird sie regelmäßig zwischen den Tarifparteien verhandelt. Dabei können zusätzlich zur Vergütung weitere finanzielle Leistungen vereinbart werden. Für Auszubildende ist eine ausreichende Ausbildungsvergütung wichtig, um ein selbstbestimmtes Leben während der Ausbildung möglich zu machen. Die gesetzliche Mindestausbildungsvergütung reicht dafür in keinster Weise aus. Gründe dafür sind unter anderem die gestiegenen Lebenshaltungskosten, die hohen Mieten und eine erneut gesunkene Ausbildungsbetriebsquote, die das Angebot an Ausbildungsplätzen verringert und zu längeren Pendelwegen führen kann. Ergänzende tariflich vereinbarte finanzielle Leistungen, wie etwa betriebliche Sonderzahlungen, werten die Ausbildungsvergütung entschieden auf. Die tariflich verhandelten Ausbildungsvergütungen und Sonderzahlungen führen dazu, dass es – auch bereits aus rein finanzieller Sicht – einen Unterschied macht, ob man seine Ausbildung in einem tarifgebundenen Betrieb absolviert oder nicht.

In Bezug auf die Regulierung von Vereinbarkeitsaspekten ist zu sehen, dass viele Themen bislang nur selten tarifpolitisch adressiert werden. Aus Sicht der hier untersuchten Tarifbranchen bilden lediglich die Mobilitätszuschüsse für Auszubildende eine Ausnahme. Sie werden überwiegend in Entgelt-Tarifverträgen mitverhandelt, was verdeutlicht, dass sie ebenfalls als Teil finanzieller Leistungen für Auszubildende einzuschätzen sind. Andere Vereinbarkeitsbereiche sind eher in Manteltarifverträgen zu finden sind, die deutlich seltener aufgekündigt werden. Hinzu kommt sicherlich, dass die Vereinbarkeit von Elternschaft und einer betrieblichen Ausbildung eine geringere Anzahl an Beschäftigten betrifft als dies in älteren Beschäftigtenkohorten der Fall ist. In diese Richtung weiterzudenken, beispielsweise im Bereich von Teilzeitausbildungen, ist jedoch im Sinne einer zukunftsgerichteten (und auch nachholenden) Qualifizierung (älterer) Beschäftigter in Form einer dualen Ausbildung sicherlich lohnenswert. Noch dazu kommt auch, dass derartige Vereinbarkeitsaspekte nicht zwingend tarifpolitisch, sondern auch häufig betriebspolitisch über Betriebsvereinbarungen gestaltet werden und somit hier mit diesem Sample nicht erfasst werden.

Wie es nach der Ausbildung für Auszubildende weitergeht, ist in einigen Fällen auch Gegenstand tarifpolitischer Verhandlung. Obwohl es in Deutschland häufige Praxis ist, Auszubildende zu übernehmen, ist der Anspruch keinesfalls gesetzt. Auch in den hier untersuchten Tarifbereichen gibt es große Tarifbranchen, die diesbezüglich keine Regelungen oder Empfehlungen aufgenommen haben. Zusätzlich fällt auf, dass insbesondere in Dienstleistungsbranchen Übernahmebedingungen zum Tragen kommen, die sich an der Leistung von Auszubildenden orientieren und damit den generellen Übernahmeanspruch in ein weiterführendes Beschäftigungsverhältnis stratifizieren und einschränken.

Die Durchsicht der Tarifverträge verdeutlicht insgesamt, dass wesentliche Bestandteile der Ausbildung geregelt werden. Damit nehmen die Tarifparteien im Ausbildungssystem eine wichtige Rolle ein, nämlich den betrieblichen Teil der Berufsausbildung mitzugestalten und zusätzlich in Berufsbildungsausschüssen und Gremien den betrieblichen Praxisblick in Neuordnungen oder neue Ausbildungsberufe auszugestalten. Für Gewerkschaften besteht damit die Möglichkeit, in tarifgebundenen Betrieben auf wichtige Ausbildungsbelange wie Vergütung, finanzielle Sonderleistungen, Prüfungsfreistellungen oder Übernahmeregelungen Einfluss zu nehmen und rahmengebende Grundlagen fest für alle Auszubildende zu verankern. Damit tragen die tariflich festgelegten Regelungen zu einer Stabilisierung und Qualität der betrieblichen Ausbildung bei.

Literatur

Arndt, Franziska/Flake, Regina/Herzer, Philip/Werner, Dirk/Renk, Helen/Schaffer, Fabian/Wieland, Clemens (2025): Was macht die duale Ausbildung attraktiv? Wünsche von jungen Menschen und Angebote von Unternehmen im Vergleich. Eine kombinierte Jugend- und Unternehmensbefragung, gemeinsame Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft im Rahmen des vom Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend geförderten NETZWERK Q 4.0 und der Bertelsmann Stiftung, Gütersloh/Köln

Barlovic, Ingo/Renk, Helen/Schaffer, Fabian/Ullrich, Denise/Wieland, Clemens (2025): Ausbildungsperspektiven 2025 – Eine repräsentative Befragung von jungen Menschen, hrsg. von der Bertelsmann Stiftung

BIBB (Bundesinstitut für Berufsbildung) (2003): Tarifliche Ausbildungsförderung. Verbreitung und Einschätzung der Ausbildungsbetriebe. Bundesinstitut für Berufsbildung: Referenz-Betriebs-System Information Nr. 24, Bonn, https://www.bibb.de/dokumente/pdf/RBS_Info_24_zu_RBS_21.pdf (letzter Zugriff: 21.01.2026)

Bierl, Andrea (2025): Vom Auszubildenden zur Fachkraft – Übergänge gestalten im Übernahmemanagement. Ein Praxisbeispiel zur strukturierten Begleitung in der Anschlussphase betrieblicher Ausbildung, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP) 54 (3), S. 44–45, https://www.bwp-zeitschrift.de/dienst/publikationen/de/20585 (letzter Zugriff: 02.10.2025)

Bispinck, Reinhard/WSI-Tarifarchiv (2001): Förderung der Ausbildung durch Tarifvertrag im Jahr 2000. Tarifliche Regelungen zur Schaffung von Ausbildungsplätzen und zur Übernahme von Ausgebildeten. Elemente qualitativer Tarifpolitik. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: Informationen zur Tarifpolitik. Elemente qualitativer Tarifpolitik Nr. 44, Düsseldorf, https://www.wsi.de/fpdf/HBS-002305/p_ta_elemente_44_2001.pdf

Bispinck, Reinhard/WSI-Tarifarchiv (2006): Förderung der Ausbildung durch Tarifvertrag im Jahr 2005. Tarifliche Regelungen zur Schaffung von Ausbildungsplätzen und zur Übernahme von Ausgebildeten. Elemente qualitativer Tarifpolitik. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: Informationen zur Tarifpolitik. Elemente qualitativer Tarifpolitik Nr. 62, Düsseldorf, https://www.wsi.de/fpdf/HBS-003619/p_ta_elemente_62_2006.pdf

Bispinck, Reinhard/WSI-Tarifarchiv (2012a): Förderung der Ausbildung durch Tarifvertrag im Jahr 2011. Tarifliche Regelungen zur Schaffung von Ausbildungsplätzen und zur Übernahme von Ausgebildeten. Elemente qualitativer Tarifpolitik. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: Informationen zur Tarifpolitik. Elemente qualitativer Tarifpolitik Nr. 74, Düsseldorf, https://www.wsi.de/fpdf/HBS-005210/p_ta_elemente_74_2012.pdf

Bispinck, Reinhard (2012b): Sozial- und arbeitsmarktpolitische Regulierung durch Tarifvertrag, in: Bispinck, Reinhard/Bosch, Gerhard/Hofemann, Klaus/Naegele, Gerhard (Hrsg.): Sozialpolitik und Sozialstaat, Wiesbaden, S. 201–219

Bispinck, Reinhard (2015): Qualitative Tarifpolitik – Themen, Trends und Perspektiven, in: Urban, Hans-Jürgen/Schröder, Lothar (Hrsg.): Gute Arbeit. Ausgabe 2015. Qualitative Tarifpolitik – Arbeitsgestaltung – Qualifizierung, Frankfurt a. M., S. 59–70

Bispinck, Reinhard (2024): 75 Jahre Tarifvertragsgesetz. Stationen der Tarifpolitik von 1949 bis 2024. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: Analysen zur Tarifpolitik Nr. 192, Düsseldorf, https://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-008838

Bispinck, Reinhard/Dorsch-Schweizer, Marlies/Kirsch, Johannes (2002): Tarifliche Ausbildungsförderung begrenzt erfolgreich – eine empirische Wirkungsanalyse, in: WSI-Mitteilungen 55 (4), S. 213–219, https://www.boeckler.de/pdf/wsimit_2002_04_bispinck.pdf (letzter Zugriff: 25.09.2025)

Blank, Florian/Schulze, Michaela (2025): Gewerkschaften und Sozialpolitik, in: Wolfgang Schroeder, Wolfgang/Greef, Samuel (Hrsg.): Handbuch Gewerkschaften in Deutschland, Wiesbaden, S. 565–586

Blank, Florian/Wiecek, Sabrina (2012): Die betriebliche Altersvorsorge in Deutschland: Verbreitung, Durchführungswege und Finanzierung. Auswertung von Daten der WSI-Betriebsrätebefragung 2010. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: WSI Diskussionspapier Nr. 181, Düsseldorf, https://www.wsi.de/fpdf/HBS-005330/p_wsi_disp_181.pdf

BMBFSFJ (Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend) (2026): Berufsbildungsbericht 2026, https://www.bmbfsfj.bund.de/resource/blob/285644/38be499c91a9d292b6f619800515afa6/berufsbildungsbericht-2026-data.pdf (letzter Zugriff: 23.07.2026)

BMJV (Bundesministerium für Justiz und Verbraucherschutz) (2025): Bekanntmachung der Neufassung des Berufsbildungsgesetzes, BBIG. 2025 I Nr. 117 vom 22.04.2025, Bekanntmachung der Neufassung des Berufsbildungsgesetzes vom 16.04.2025

Brehmer, Wolfram/Polloczek, Magdalena (2026): Wo gibt es Jugend- und Auszubildendenvertretungen in Deutschland? Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: WSI Report Nr. 113, Düsseldorf, https://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-009410 (letzter Zugriff: 23.07.2026)

Busemeyer, Marius R. (2009): Wandel trotz Reformstau. Die Politik der beruflichen Bildung seit 1970. Schriften aus dem Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung Köln Nr. 65, Frankfurt a. M., http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:101:1-20140702142

Czichos, Frank (2011): Tarifpolitik zur Bewältigung des demografischen Wandels und zur Sicherung des Fachkräftebedarfs. Der Tarifvertrag „Lebensarbeitszeit und Demografie“ der IG BCE, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP) 40 (3), S. 52–53, https://www.bwp-zeitschrift.de/dienst/publikationen/en/6656 (letzter Zugriff: 21.01.2026)

DGB (Deutscher Gewerkschaftsbund) (2021): Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zu: Antrag der Fraktion FDP, BT-Drucksache 19/23678, Antrag der Fraktion DIE LINKE, BT-Drucksacke 19/26298, Antrag der Fraktion Bündnis 90/DIE GRÜNEN, BT-Drucksache 19/13077. Ausschussdrucksache 19(11)1072 vom 29.04.2021, hrsg. vom Deutschen Bundestag, https://www.bundestag.de/resource/blob/838442/19-11-1072-SN-Verband-DGB.pdf (letzter Zugriff: 23.07.2026)

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

Fröhler, Norbert/Fehmel, Thilo (2021): Tarifsozialpolitik, Wiesbaden

Himmelreicher, Ralf/Ohlert, Clemens (2023): Sonderzahlungen: Wer bekommt sie in welchem Umfang?, in: Wirtschaftsdienst 103 (11), S. 770–775, DOI: 10.2478/wd-2023-0211

IG Metall (2020): So machen wir das Homeoffice fair, https://www.igmetall.de/politik-und-gesellschaft/zukunft-der-arbeit/digitalisierung/so-machen-wir-das-homeoffice-fair (letzter Zugriff: 23.07.2026)

IG Metall (2025): FAQ: So bekommst Du freie T-ZUG-Tage und verkürzte Vollzeit, 19.11.2025, https://www.igmetall.de/tarif/tarifrunden/metall-und-elektro/tarifliches-zusatzgeld-oder-acht-freie-tage (letzter Zugriff: 23.07.2026)

Karbach, Lioba (2014): Übernahme ist Verhandlungssache – Eine empirische Studie über Aktivitäten von Jugend- und Auszubildendenvertretungen für faire Beschäftigung. Sozialforschungsstelle Dortmund: Beiträge aus der Forschung Nr. 190, Dortmund, https://sfs.sowi.tu-dortmund.de/storages/sfs-sowi/r/Publikationen/Beitraege_aus_der_Forschung/Band_190.pdf (letzter Zugriff: 02.10.2025)

Klenner, Christina/Brehmer, Wolfram/Plegge, Mareen/Bohulskyy, Yan (2013): Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen in Deutschland. Eine empirische Analyse. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: WSI Diskussionspapier Nr. 184, Düsseldorf, https://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-005513

Land Hessen (15.10.2021): Tarifvertrag über Rahmenbedingungen zum mobilen Arbeiten für die Beschäftigten des Landes Hessen vom 15.10.2021

Langen, Henrika/Dörsam, Michael (2025): Sinkende Ungleichheit in vertraglich vereinbarten Ausbildungsvergütungen und der Zusammenhang mit Engpässen auf dem Ausbildungsmarkt. Bundesinstitut für Berufsbildung: BIBB Report 1/2025, Bonn

Lesch, Hagen/Mayer, Alexander/Schmid, Lisa (2014): Demografischer Wandel und Tarifpolitik. Institut der deutschen Wirtschaft: IW-Analysen Nr. 96, Köln, https://www.iwkoeln.de/studien/hagen-lesch-demografischer-wandel-und-tarifpolitik.html

Lott, Yvonne/Ahlers, Elke/Wenckenbach, Johanna/Zucco, Aline (2021): Recht auf mobile Arbeit – Warum wir es brauchen, was es regeln muss. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: WSI Policy Brief Nr. 55, Düsseldorf, https://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-008012 (letzter Zugriff: 23.07.2026)

Lott, Yvonne/Peters, Eileen (2026): Zurück ins Büro? Verbreitung, Hintergründe und Folgen von Return-to-Office-Initiativen. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI). Hans-Böckler-Stiftung: WSI Policy Brief Nr. 96, Düsseldorf, https://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?produkt=HBS-009360

Mellies, Alexandra/Abendroth, Anja-Kristin/Bächmann, Ann-Christin/Ruf, Kevin (2025): Die Qual der Wahl?, in: WSI-Mitteilungen 78 (1), S. 22–29, DOI: 10.5771/0342-300X-2025-1-22

Mierich, Sandra (2020): Orts- und zeitflexibles Arbeiten. Praxiswissen Betriebsvereinbarung. Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung der Hans-Böckler-Stiftung: I.M.U. Study Nr. 446, Düsseldorf

Schönfeld, Gudrun/Wenzelmann, Felix (2025): Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2024. Höchster jemals gemessener Anstieg des gesamtdeutschen Durchschnitts. Bundesinstitut für Berufsbildung: BIBB Fachbeiträge zur beruflichen Bildung, Bonn, https://hdl.handle.net/10419/312607

Schulten, Thorsten/WSI-Tarifarchiv (2025): Tarifvertragliche Ausbildungsvergütungen 2025: Eine Auswertung von 20 ausgewählten Tarifbranchen. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: Analysen zur Tarifpolitik Nr. 110, Düsseldorf, https://www.wsi.de/fpdf/HBS-009158/p_ta_analysen_tarifpolitik_110_2025.pdf

Schulten, Thorsten/WSI-Tarifarchiv (2026): Tarifvertragliche Ausbildungsvergütungen 2026: Eine Auswertung von 20 ausgewählten Tarifbranchen. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: Analysen zur Tarifpolitik Nr. 117, Düsseldorf, https://www.wsi.de/fpdf/HBS-009465/p_ta_analysen_tarifpolitik_117_2026.pdf

Schulten, Thorsten/Bispinck, Reinhard/Lübker, Malte (2023): Tarifverträge und Tarifflucht in Hessen. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: WSI Study Nr. 35, Düsseldorf, https://www.wsi.de/fpdf/HBS-008659/p_wsi_studies_35_2023.pdf

Schulten, Thorsten/Erol, Serife/WSI-Tarifarchiv (2024): Tarifvertragliche Ausbildungsvergütungen 2024: Eine Auswertung von 20 ausgewählten Tarifbranchen. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: Analysen zur Tarifpolitik Nr. 104, Düsseldorf, https://www.wsi.de/fpdf/HBS-008919/p_ta_analysen_tarifpolitik_104_2024.pdf

Schweisthal, Hans (1950): Die Erziehungsbeihilfen bzw. Löhne für Lehrlinge unter besonderer Berücksichtigung der Möglichkeiten zur Unterschreitung der durch Anordnung oder Tarifvertrag vorgesehenen Sätze, in: Arbeit und Sozialpolitik 4 (13), S. 6–10

Stiemke, Philipp/Hess, Moritz/Naegele, Gerhard (2020): Demografie-Tarifverträge in Deutschland – eine neue Gestaltungsoption, in: Naegele, Gerhard/ Hess, Moritz (Hrsg.): Alte und neue soziale Ungleichheiten bei Berufsaufgabe und Rentenübergang. Ergebnisse des EXTEND-Projektes, Wiesbaden, S. 211–218

Trampusch, Christine (2014): Berufsausbildung, Tarifpolitik und Sozialpartnerschaft: Eine historische Analyse der Entstehung des dualen Systems in Deutschland und Österreich, in: Industrielle Beziehungen 21 (2), S. 160–180, http://www.jstor.org/stable/24330838

ver.di (2026): Verhandlungsergebnis im öffentlichen Dienst der Länder: 5,8 Prozent mehr Geld, mindestens aber 100 Euro, https://www.verdi.de/zusammen-geht-mehr/verhandlungsergebnis-im-oeffentlichen-dienst-laender-58-prozent-mehr-geld-mindestens-100-euro (letzter Zugriff: 23.07.2026)

Wicht, Alexandra/Weßling, Katarina/Ertl, Hubert (2023): Sozialräumliche Kontexte beruflicher Bildungswege, in: Bremm, N./Racherbäumer, K./Dean, I./Merl, T. (Hrsg.): Bildungsgerechtigkeit, Inklusion und Sozialraum, Stuttgart, S. 52–76

WSI (Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung) (2024): Neue Auswertung des WSI-Tarifarchivs74 Prozent der Beschäftigten mit Tarifvertrag erhalten Urlaubsgeld – ohne Tarifvertrag sind es 36 Prozent, Pressemitteilung vom 11.06.2024, Düsseldorf, https://www.wsi.de/de/pressemitteilungen-15991-74-prozent-der-beschaeftigten-mit-tarifvertrag-erhalten-urlaubsgeld-61202.htm (letzter Zugriff: 23.07.2026)

WSI (Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung) (2025): Aktuelle Auswertung des WSI-Tarifarchivs: 51 Prozent aller Beschäftigten bekommen Weihnachtsgeld, mit Tarifvertrag 77 Prozent – Tarifliche Ansprüche reichen von 250 Euro bis zu mehr als 4.200 Euro, Pressemitteilung vom 05.11.2025, Düsseldorf, https://www.boeckler.de/de/pressemitteilungen-2675-51-prozent-aller-beschaeftigten-bekommen-weihnachtsgeld-mit-tarifvertrag-77-prozent-72531.htm (letzter Zugriff:23.07.2026)

WSI (Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung) (2026): Neue Auswertung des WSI-Tarifarchivs: Nur 44 Prozent der Beschäftigten in der Privatwirtschaft erhalten Urlaubsgeld – mit Tarifvertrag steigt der Anteil auf 73 Prozent, Pressemitteilung vom 16.06.2026, Düsseldorf, https://www.boeckler.de/de/pressemitteilungen-2675-nur-44-prozent-der-beschaftigten-erhalten-urlaubsgeld-77245.htm (letzter Zugriff: 23.07.2026)

Anhang

Tabelle A 1: Übersicht über die ausgewählten Tarifbranchen und analysierten Tarifverträge

Tarifbranche	Fachlicher und örtlicher Geltungsbereich	Betrachtete Tarifverträge mit jeweiligem Jahr des Abschlusses
Backhandwerk	bundesweit/Hessen	Tarifvertrag über Ausbildungsvergütungen (2025) Antrag auf Allgemeinverbindlicherklärung eines Tarifvertrags für das Bäckerhandwerk und für das Konditorenhandwerk (2025) Tarifvertrag Übernahmegarantie für Auszubildende (2023) Manteltarifvertrag Hessen (2018)
Bauhauptgewerbe	gewerblich, bundesweit einheitlich	Sozialpartnervereinbarung über gemeinsame Schulungsveranstaltungen in überbetriebliche Ausbildungszentren der Bauwirtschaft (2025) Rahmentarifvertrag für die Angestellten und Poliere des Baugewerbes (2021) Tarifvertrag über die Gewährung vermögenswirksamer Leistungen zugunsten der gewerblichen Arbeitnehmer im Bauhauptgewerbe (2020) Tarifvertrag über die Gewährung vermögenswirksamer Leistungen für die Angestellten und Poliere des Baugewerbes (2020) Bundesrahmentarifvertrag für die Beschäftigten im Baugewerbe (2018) Tarifvertrag über die Berufsbildung im Baugewerbe (2018) Tarifvertrag über die Gewährung eines 13. Monatseinkommens für die Angestellten im Baugewerbe (2023) Tarifvertrag über die Gewährung eines 13. Monatseinkommens im Baugewerbe (2023) Tarifvertrag zur Regelung der Gehälter und Ausbildungsvergütungen für die Angestellten und Poliere des Baugewerbes im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland mit Ausnahme der fünf neuen Länder und des Landes Berlin (2025) Tarifvertrag zur Regelung der Löhne und Ausbildungsvergütungen im Baugewerbe im Gebiet der fünf neuen Bundesländer mit Ausnahme des Landes Berlin (2025)
Chemische Industrie	Nordrhein	Tarifvertrag Lebensarbeitszeit und Demografie (2024) Tarifvertrag über Einmalzahlungen und Altersvorsorge (2023) Änderung des Tarifvertrages Zukunft durch Ausbildung und Berufseinstieg (2022) Entgelttarifvertrag (2024) Manteltarifvertrag (2022), Tarifvertrag Zukunft durch Ausbildung und Berufseinstieg (2014)
	Ost	Tarifvertrag Lebensarbeitszeit und Demografie (2024) Tarifvertrag über Einmalzahlungen und Altersvorsorge (2023) Änderung des Tarifvertrages Zukunft durch Ausbildung und Berufseinstieg (2022) Tarifvertrag Zukunft durch Ausbildung und Berufseinstieg (2014) Tarifvertrag über Entgeltsätze und Ausbildungsvergütungen (2024) Tarifvertrag über lebensphasengerechte Arbeitszeitgestaltung (2016) Manteltarifvertrag (2024)
Deutsche Bahn AG		Funktionsgruppenspezifische Tarifverträge siehe Ablage (2025) Basistarifvertrag (2025) Bestimmung für Auszubildende im Sinne von § 1 Buchst. C NachwuchskräfteTV (2025) Tarifvertrag für Nachwuchskräfte verschiedener Mitgliedsunternehmen des AGV MOVE (2025)

Fortsetzung Tabelle A1

Tarifbranche	Fachlicher und örtlicher Geltungsbereich	Betrachtete Tarifverträge mit jeweiligem Jahr des Abschlusses
Druckindustrie		Lohnabkommen für die Druckindustrie (2024) Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer der Druckindustrie (2024) Tarifvertrag zur Förderung der betrieblichen Altersversorgung (2025) Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen (1970)
Einzelhandel	Nordrhein-Westfalen	Manteltarifvertrag (2013) Gehaltstarifvertrag kaufmännisch + technisch (2024) Lohntarifvertrag gewerblich (2024) Tarifvertrag über Sonderzahlungen (2008) Rahmentarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen (2001) Tarifvertrag über die Höhe vermögenswirksamer Leistungen (2001) Tarifvertrag zur Altersvorsorge (2025) Tarifvertrag über Altersvorsorgesonderbetrag (2006) Ergänzungstarifvertrag zum Tarifvertrag über Altersvorsorgesonderbetrag (2011)
	Brandenburg	Tarifvertrag über Gehälter, Löhne und Ausbildungsvergütungen (2024) Tarifvertrag über tarifliche Altersvorsorge (2024), Manteltarifvertrag (2014)
Floristik	West (inkl. Berlin)	Entgelttarifvertrag (2024) Rahmentarifvertrag (2015)
	Ost	Entgelttarifvertrag (2021) Rahmentarifvertrag (2015)
Friseurhandwerk	Nordrhein-Westfalen	Manteltarifvertrag für die Auszubildenden des Friseurhandwerks (2008) Änderungstarifvertrag zum Tarifvertrag über die Vergütung für Auszubildende (2025) Tarifvertrag über die Vergütung für Auszubildende im Friseurhandwerk (2019)
	Thüringen	Tarifvertrag über die Vergütung für Auszubildende im Friseurhandwerk (2018)
Gastgewerbe	Bayern	Manteltarifvertrag (2006) Protokollnotiz zum Manteltarifvertrag (2024) Entgelttarifvertrag (2024)
	Sachsen	Entgelttarifvertrag (2024), Manteltarifvertrag (2005) Änderungsvereinbarung zum Manteltarifvertrag (2024)
Gebäudereinigungs-handwerk	gewerblich	Rahmentarifvertrag für die gewerblichen Beschäftigten in der Gebäudereinigung (2019) Lohntarifvertrag für die gewerblichen Beschäftigten in der Gebäudereinigung (2024) Tarifvertrag zur Regelung der Tariflichen Zusatz-Rente (2009) Tarifvertrag über ein zusätzliches Urlaubsgeld für die gewerblichen Beschäftigten in der Gebäudereinigung (2007)

Fortsetzung Tabelle A1

Tarifbranche	Fachlicher und örtlicher Geltungsbereich	Betrachtete Tarifverträge mit jeweiligem Jahr des Abschlusses
Holz und Kunststoff verarbeitende Industrie	Westfalen-Lippe	Manteltarifvertrag für die Holz und Kunststoff verarbeitende Industrie (2008)
		Tarifvertrag über Ausbildungsvergütungen (2024)
		Tarifvertrag zur Altersversorgung (2008)
		Tarifvertrag Demografie (2021)
		Tarifvertrag über die stufenweise Einführung eines 13. Monatseinkommens (2008)
	Sachsen	Tarifvertrag zur Ausbildungsinitiative (1998)
		Tarifvertrag über Ausbildungsvergütung in der holzverarbeitenden Industrie und der Spielwaren- und Kunststoffindustrie (2024)
		Manteltarifvertrag (1998)
		Tarifvertrag Demografie (2021)
		Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung und zur Altersvorsorge (2001)
		Tarifvertrag über eine betriebliche Sonderzahlung (1998)
		Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen (1996)
Kfz-Handwerk	Baden-Württemberg	Manteltarifvertrag (2020)
		Tarifvertrag über die Regelung der Ausbildungsvergütung (2025)
		Tarifvertrag zur Übernahme der Ausgebildeten (2023)
	Thüringen	Manteltarifvertrag (2012)
		Vergütungstarifvertrag (2025)
		Tarifvertrag zur betrieblichen Möglichkeit der Überlassung von Fahrrädern im Wege einer freiwilligen Entgeltumwandlung (2023)
		Tarifvertrag Entgeltumwandlung zur Verbesserung der Altersvorsorge (2007)
		Vergütungsrahmentarifvertrag (2007)
		Tarifvertrag über betriebliche Sonderzahlungen (2007)
		Tarifvertrag zur Übernahme der Auszubildenden (2017)
Landwirtschaft	Nordrhein	Lohntarifvertrag (2026)
		Vergütung für Auszubildende und Praktikanten (Anhang zum Lohntarifvertrag) (2026)
		Manteltarifvertrag für Landarbeiter (2013)
	Mecklenburg-Vorpommern	Entgelttarifvertrag (2026)
		Rahmentarifvertrag (2019)
		Tarifvertrag zur betrieblichen Altersvorsorge (2004)

Fortsetzung Tabelle A1

Tarifbranche	Fachlicher und örtlicher Geltungsbereich	Betrachtete Tarifverträge mit jeweiligem Jahr des Abschlusses
Metall- und Elektro-industrie	Baden-Württemberg	Tarifvertrag über altersvorsorgewirksame Leistungen (2006) Tarifvertrag zum tariflichen Zusatzgeld (2024) Tarifvertrag über Entgelte und Ausbildungsvergütungen (2024) Tarifvertrag zur betrieblichen Möglichkeit der Überlassung von Leasing Fahrrädern im Wege einer freiwilligen Entgeltumwandlung (2022) Tarifvertrag Förderjahr (2015) Manteltarifvertrag Ausbildung (2024)
	Sachsen	Tarifvertrag über altersvorsorgewirksame Leistungen (2006) Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung und zum Beschäftigungsaufbau (2021) Tarifvertrag Zukunft in Arbeit (2020) Einheitlicher Manteltarifvertrag (2024) Tarifvertrag zum tariflichen Zusatzgeld (2024) Tarifvertrag über Entgelte und Ausbildungsvergütungen (2024) Tarifvertrag Fahrradleasing (2023) Tarifvertrag Förderjahr (2012) Zusatzvereinbarung zum Tarifvertrag Förderjahr (2015) Tarifabkommen über die Absicherung eines Teiles eines 13. Monatseinkommens (2014)
Öffentlicher Dienst		TVAöD Allgemeiner Teil (2025) Tarifvertrag Altersversorgung (2021)
	Bund, Gemeinden (Verwaltung)	TVAöD Besonderer Teil (2025)
	Bund, Gemeinden (Pflege)	TVAöD Besonderer Teil Pflege (2025)
	Länder (o. Hessen)	Tarifvertrag für Auszubildende der Länder in Ausbildungsberufen (2023)
	Länder (o. Hessen), Pflege	Tarifvertrag für Auszubildende der Länder in Pflegeberufen (2023)
Privates Bankgewerbe		Manteltarifvertrag (2024) Tarifvertrag für Auszubildende und dual Studierende (2024)
Privates Transport- und Verkehrsgewerbe	Nordrhein-Westfalen	Manteltarifvertrag für die kaufmännischen und technischen Angestellten in der Speditions-, Logistik- und Transportwirtschaft (2024) Gehaltstarifvertrag für die kaufmännischen und technischen Angestellten in der Speditions- und Logistik- und Transportwirtschaft (2024)
Privates Verkehrs-gewerbe (Spedition und Logistik)	Brandenburg	Manteltarifvertrag (2023) Gehaltstarifvertrag (2025)
Süßwarenindustrie	Nordrhein-Westfalen	Bundesmanteltarifvertrag (2007) Entgelttarifvertrag (2024) Tarifvertrag über die Förderung einer tariflichen Altersvorsorge und Entgeltumwandlung (2012)
	Ost	Entgelttarifvertrag (2025) Manteltarifvertrag (2014) Protokollnotiz zum Manteltarifvertrag (2014) Änderungsvereinbarung zum Manteltarifvertrag (2025) Tarifvertrag über die Förderung einer tariflichen Altersvorsorge und Entgeltumwandlung (2012)

Anmerkung: Sammlung an Tarifverträgen zum Stichtag 01.06.2026

Quelle: WSI-Tarifarchiv 2026

Tabelle A 2: Ausbildungsvergütungen nach Tarifbranche und Ausbildungsjahr[1)]

		Angaben in Euro pro Monat[2)]				Angaben in Prozent[6)]	
Tarifbranche		1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr	4. Jahr	Sonder-zahlung	Urlaubs-geld
Backhandwerk	bundesweit/Hessen	1.070	1.140	1.280		100	/
Bauhauptgewerbe	gewerblich bundesweit	1.122	1.351	1.610	1.714	27	25 *
Chemische Industrie	Nordrhein	1.204	1.315	1.389	1.484	100	52
	Ost	1.192	1.254	1.279	1.344	100	55
Deutsche Bahn AG[3)]		1.325	1.394	1.463	1.532	80	/
Druckindustrie		1.152	1.209	1.267	1.324	154 *	/
Einzelhandel	Nordrhein-Westfalen	1.140	1.260	1.410	1.490	63	82
	Brandenburg	1.050	1.160	1.290		60	91
Floristik[4)]	West (inkl. Berlin)	900	1.000	1.100		/	25
Friseurhandwerk[4)]	Nordrhein-Westfalen	785	910	1.065		/	/
Gastgewerbe	Bayern	1.160	1.260	1.360		50	11 *
	Sachsen	1.055	1.155	1.255		14	85
Gebäudereinigungshandwerk	gewerblich	1.000	1.150	1.300		/	18
Holz und Kunststoff verarbeitende Industrie	Westfalen-Lippe	1.083	1.181	1.278	1.311	58	75
	Sachsen	1.060	1.134	1.213	1.267	60 *	75
Kfz-Handwerk	Baden-Württemberg	1.218	1.282	1.388	1.448	50 *	/
	Thüringen	1.088	1.126	1.178	1.224	35	50
Landwirtschaft	Nordrhein	890	965	1.050		11	85 *
	Mecklenburg-Vorpommern	930	1.030	1.120		28	18 *
Metall- und Elektroindustrie	Baden-Württemberg	1.304	1.378	1.489	1.563	55	50
	Sachsen	1.272	1.337	1.401	1.466	27	50
Öffentlicher Dienst	Bund, Gemeinden (Verwaltung)	1.368	1.418	1.464	1.528	90	/
	Bund. Gemeinden (Pflege)	1.491	1.552	1.653		90	/
	Länder (o. Hessen)[3)]	1.297	1.351	1.401	1.470	95	/
	Länder (o. Hessen), Pflege[3)]	1.441	1.507	1.613		95	/
Privates Bankgewerbe		1.400	1.470	1.550		100	/
Privates Transport- und Verkehrsgewerbe	Nordrhein-Westfalen	1.070	1.170	1.270		100	60
Privates Verkehrsgewerbe (Spedition und Logistik)	Brandenburg	1.100	1.160	1.220		86 *	16
Süßwarenindustrie	Nordrhein-Westfalen	1.201	1.367	1.542	1.655	100	29
	Ost	1.227	1.393	1.504	1.590	100	68 *
Textilindustrie	Baden-Württemberg	1.270	1.321	1.404	1.471	85 *	/
	Ost	1.130	1.185	1.240	1.295	85	33
Versicherungsgewerbe		1.455	1.532	1.620		80	/
Durchschnittliche Ausbildungsvergütung[5)]		1.165	1.255	1.353	1.454		
Mindestausbildungsvergütung		724	854	977	1.014		

1) Redaktionsschluss 27.08.2026 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) In der Floristik Ost und im Friseurhandwerk Thüringen wurden die Tarifverträge nicht erneuert. In der Praxis wird die Mindestausbildungsvergütung gezahlt.

5) Die Durchschnitte beziehen sich auf das hier abgebildete Sample. Zur Berechnung der Durchschnittswerte werden für die Tarifbranche Floristik Ost und Friseur Thüringen die Werte der tatsächlich gezahlten gesetzlichen Mindestausbildungsvergütung benutzt.

6) Die Höhe des Urlaubsgeldes ist eine Prozentangabe in Bezug auf die monatliche Ausbildungsvergütung. In Fällen, in denen nicht der Prozentwert, sondern die absolute Höhe (als Pauschalbeträge) im Tarifvertrag vorlag, wurde sie als Prozentwerte als anteilige Angabe an der monatlichen Vergütung umgerechnet. In Fällen, in denen für einzelne Ausbildungs- oder Beschäftigungsjahre gestaffelte Sätze gelten, wurden sie als Durchschnitt berechnet.

Mit einem Stern versehen sind Fälle, bei denen es nennenswerte und einschränkende Bedingungen der Zahlung für Auszubildende gibt, wie beispielsweise nach Altersgrenzen oder Ausbildungsstatus oder veränderte Zahlungen ab einer bestimmten Betriebszugehörigkeit.Mit einem Stern versehen sind Fälle, bei denen es nennenswerte und einschränkende Bedingungen der Zahlung für Auszubildende gibt, wie beispielsweise nach Altersgrenzen oder Ausbildungsstatus oder veränderte Zahlungen ab einer bestimmten Betriebszugehörigkeit.

Quelle: WSI-Tarifarchiv 2026, eigene Berechnung; N = 20 Tarifbranchen

WSI

Abkürzungsverzeichnis zu Abbildung 4

Versicherungsgewerbe	VG
Textilindustrie BaWü	T-1
Textilindustrie Ost	T-2
Privates Bankgewerbe	Bank
Holz- und Kunststoff Westfalen-Lippe	HK-1
Holz- und Kunststoff Sachsen	HK-2
Druckindustrie	Druck
Deutsche Bahn AG	DB
Bauhauptgewerbe	Bau
Einzelhandel Brandenburg	EH-1
Einzelhandel NRW	EH-2
Kfz-Handwerk BaWü	Kfz-1
Kfz-Handwerk Thüringen	Kfz-2
Metall und Elektro BaWü	ME-1
Metall und Elektro Sachsen	ME-2
Backhandwerk	Back
Gastgewerbe Bayern	Gast-1
Gastgewerbe Sachsen	Gast-2
Süßwarenindustrie Ost	Süß-1
Süßwarenindustrie BaWü	Süß-2
ÖD Bund/Gemeinden (Verwaltung)	ÖD-1
ÖD Bund/Gemeinden (Pflege)	ÖD-2
ÖD Länder (Pflege)	ÖD-3
ÖD Länder	ÖD-4
Friseurhandwerk NRW	FH-1
Gebäudereinigungshandwerk	GR
Privates Transportgewerbe	PT
Privates Verkehrsgewerbe	PK
Chemische Industrie Nordrhein	Chem-1
Chemische Industrie Ost	Chem-2
Floristik West	Flor-1
Landwirtschaft Nordrhein	LaWi-1
Landwirtschaft MV	LaWi-2

WWW.BOECKLER.DE

IMPRESSUM

Wie gestalten Tarifverträge die betriebliche Ausbildung?

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

Satz: Daniela Groß

Kontakt
Dr. Magdalena Polloczek
Referat: Aus- und Weiterbildung für eine transformierte Arbeitswelt
magdalena-polloczek@boeckler.de
Telefon: +49 211 7778 333

Analysen zur Tarifpolitik (Internet) ISSN 2751-8574