

Mehr als Geld

Auszubildende in Tarifbetrieben verdienen nicht nur mehr. Sie haben auch viele andere Vorteile.

Tarifverträge regeln wichtige Aspekte der dualen Ausbildung und leisten damit einen wesentlichen Beitrag zu besseren Arbeitsbedingungen für Azubis und zur Attraktivität von Ausbildungsbetrieben. Das zeigt sich unter anderem bei der monatlichen Ausbildungsvergütung. In 20 ausgewählten großen Tarifbranchen liegen die tariflichen Ausbildungsvergütungen im ersten Jahr im Schnitt bei 1165 Euro – und damit um durchschnittlich 441 Euro über der gesetzlichen Mindestausbildungsvergütung von 724 Euro. Aber es gibt noch viele weitere Punkte, die häufig tarifvertraglich geregelt werden: Lernmittelzuschüsse, Freistellungen vor Prüfungen, Mobilitätsbeihilfen, Weihnachts- oder Urlaubsgeld für Auszubildende oder die Übernahme nach erfolgreichem Ende der Ausbildung. Darauf machen WSI-Forscherin Magdalena Polloczek und Linus Mach aufmerksam. Sie haben tarifliche Regelungen in den großen Ausbildungsbranchen untersucht, die das WSI-Tarifarchiv regelmäßig auswertet. Ein Teil der Vereinbarungen betrifft viele Branchen und ist konkret und verbindlich formuliert. Bei anderen Themen, etwa der Übernahme nach der Ausbildung, werden in Tarifverträgen zumindest Absichtserklärungen festgehalten. Unter dem Strich kommen die tariflich festgelegten Regelungen nicht nur den Azubis selbst zugute, resümiert Polloczek: Sie tragen zur „Stabilisierung und Qualität der betrieblichen Ausbildung“ insgesamt bei.

Mit zusätzlichen finanziellen Leistungen für Azubis, etwa Jahres-Sonderzahlungen oder Urlaubsgeld, haben Betriebe eine Möglichkeit, sich von anderen Betrieben abzuheben und ihre Attraktivität zu steigern. Ohne Tarifvertrag handelt es sich um freiwillige Leistungen, in tarifgebundenen Ausbildungsbetrieben sind sie hingegen verbindlich vereinbart.

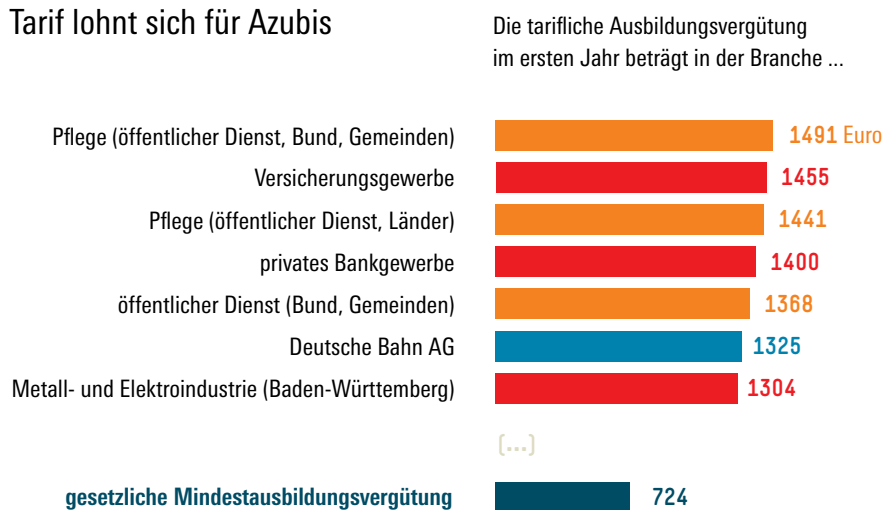
In allen untersuchten Branchen mit Ausnahme des Friseurhandwerks und der Floristik in Ostdeutschland sind in den Tarifverträgen Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld oder beides für alle Beschäftigten, und damit auch für Auszubildende, festgeschrieben. Die Höhe variiert allerdings erheblich. Nimmt man beide Sonderzahlungen zusammen, werden unter anderem in der Süßwarenindustrie, dem privaten Transport- und Verkehrsgewerbe, der chemischen Industrie, der Druckindustrie oder dem Einzelhandel bundesweit oder zumindest regional Sonderzahlungen von mehr als 120 Prozent einer vollen Monatsvergütung geleistet. In der Textilindustrie, der Metall- und Elektroindustrie, im privaten Bankgewerbe und im Backhandwerk sind es 100 Prozent oder mehr.

Im Vergleich weniger verbreitet und im Umfang meist niedriger sind laut der WSI-Auswertung Lernmittelzuschüsse. Sie sind in zehn untersuchten Branchen vereinbart, etwa für Lehrbücher, Arbeitskleidung oder Werkzeuge. Finanzielle Unterstützung beim Wohnen oder Fahrtkostenzuschüsse sind in fünf Branchen und bei der DB AG Teil tariflicher Regelungen. Schließlich gibt es im öffentlichen Dienst sowie im Friseurhandwerk noch spezielle Prämien bei erfolgreichem Abschluss der Ausbildung.

Laut Berufsbildungsgesetz müssen Betriebe Azubis für die Teilnahme an Prüfungen freistellen, für Ausbildungsmaßnahmen, die auf Grund öffentlich-rechtlicher oder vertraglicher Bestimmungen außerhalb der Ausbildungsstätte stattfinden, sowie an dem Arbeitstag, der der schriftlichen Abschlussprüfung unmittelbar vorangeht. In sieben Tarifbranchen gibt es darüber hinausgehende Freistellungstage.

In zwölf der untersuchten Branchen widmen sich tarifliche Vereinbarungen auch den Übernahmeperspektiven nach der Ausbildung. Es sind „Soll-Regelungen“, darin

Tarif lohnt sich für Azubis



Quelle: WSI 2026

Hans Böckler
Stiftung

empfehlen die Tarifvertragsparteien, oder sie formulieren es als Ziel, dass die Auszubildenden nach ihrem erfolgreichen Abschluss übernommen werden, teils befristet, teils unbefristet und in einzelnen Branchen auch abhängig vom Prüfungsergebnis. Teilweise gibt es auch detailliertere Regeln für eine vorausschauende Personalplanung, die Auszubildenden Perspektiven bietet oder wenigstens Unterstützung bei einer externen Vermittlung vorsieht. <

Quelle: Magdalena Polloczek, Linus Mach: Wie gestalten Tarifverträge die betriebliche Ausbildung? Übersicht und Verbreitung anhand ausgewählter Tarifbranchen. Analysen zur Tarifpolitik, Nr. 118, September 2026 [Link zur Studie](#)