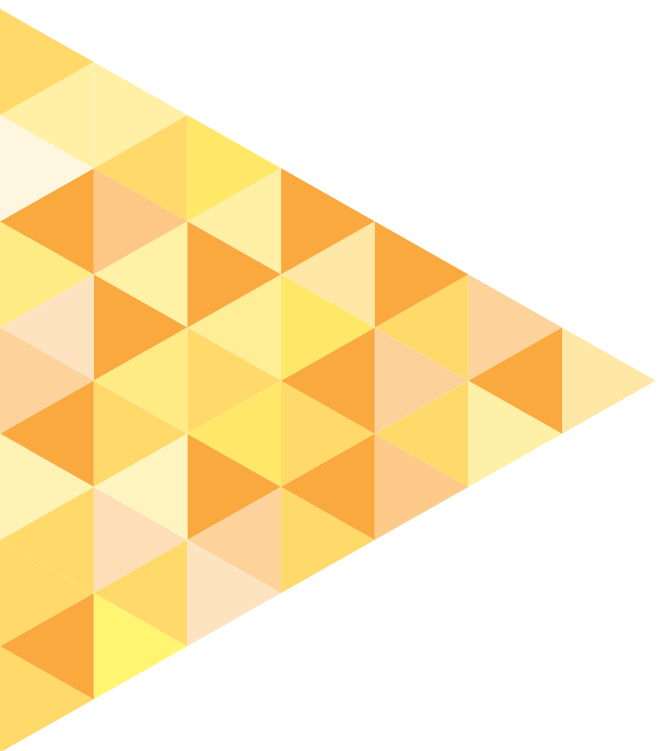


Gudrun Schönfeld

Tarifliche und freiwillige Sozialleistungen als Add-On zu Ausbildungsvergütungen

Ergebnisse der BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung 2022/2023 zu ihrer Bedeutung und Höhe



VET | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 |
REPOSITORY
| 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 |

Zitiervorschlag:

Schönfeld, Gudrun: Tarifliche und freiwillige Sozialleistungen als Add-On zu Ausbildungsvergütungen: Ergebnisse der BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung 2022/2023 zu ihrer Bedeutung und Höhe. Version 1.0 Bonn, 2026.

Online: https://res.bibb.de/vet-repository_784263

© Bundesinstitut für Berufsbildung, 2026

Version 1.0

Januar 2026

Herausgeber

Bundesinstitut für Berufsbildung

Friedrich-Ebert-Allee 114-116

53113 Bonn

Internet: www.vet-repository.info

E-Mail: repository@bibb.de

Trotz sorgfältiger inhaltlicher Kontrolle übernimmt das BIBB keine Haftung für die Inhalte externer Links. Für den Inhalt der verlinkten Seiten sind ausschließlich deren Betreiber verantwortlich.



CC Lizenz

Der Inhalt dieses Werkes steht unter Creative-Commons-Lizenz (Lizentyp: Namensnennung - Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 International).

Weitere Informationen finden sie im Internet auf unserer Creative-Commons-Infoseite

<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0>.

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Diese Netzpublikation wurde bei der Deutschen Nationalbibliothek angemeldet und archiviert:

urn:nbn:de:0035-vetrepository-784263

Tarifliche und freiwillige Sozialleistungen als Add-On zu Ausbildungsvergütungen: Ergebnisse der BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung 2022/2023 zu ihrer Bedeutung und Höhe

Gudrun Schönfeld*

Abstract:

Die Höhe der Ausbildungsvergütungen ist für Auszubildende ein wichtiges Kriterium bei der Wahl des Ausbildungsberufs oder des Ausbildungsbetriebs. Zusätzlich zu den Ausbildungsvergütungen erhält ein großer Teil der Auszubildenden weitere Zahlungen durch tarifliche oder freiwillige Sozialleistungen. Informationen zu der Höhe dieser Zahlungen und dem Anteil der einbezogenen Auszubildenden liefert die Kosten-Nutzen-Erhebung 2022/2023 des Bundesinstituts für Berufsbildung. Sie erlaubt differenzierte Auswertungen nach Betriebsgrößenklassen, Ausbildungsbereichen und Regionen und verschiedenen Sozialleistungen wie Urlaubs- oder Weihnachtsgeld.

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	4
2	Datenbasis	5
3	Personalkosten der Auszubildenden	7
4	Tarifliche und freiwillige Sozialleistungen	10
4.1	Gesamtüberblick	10
4.2	Ergebnisse nach Betriebsgrößenklassen	12
4.3	Ergebnisse nach Ausbildungsbereichen	14
4.4	Ergebnisse nach Regionen	17
5	Zusammenfassung	19
6	Literaturverzeichnis	20

Tabellen- und Abbildungsverzeichnis

Tabelle 1: Anteile der Auszubildenden und der Betriebe nach verschiedenen Merkmalen (in %, ungewichtet)	6
Tabelle 2: Personalkosten pro Auszubildende/-n im Ausbildungsjahr 2022/2023 differenziert nach Kostenunterarten (in €)	9
Tabelle 3: Auszubildende mit tariflichen und freiwilligen Sozialleistungen im Ausbildungsjahr 2022/2023 nach Betriebsgrößenklassen – Anteile in Prozent und durchschnittlicher Betrag pro Auszubildende/-n für alle Auszubildenden bzw. für Auszubildende, die die jeweilige Leistung erhielten	13
Tabelle 4: Auszubildende mit tariflichen und freiwilligen Sozialleistungen im Ausbildungsjahr 2022/2023 nach Ausbildungsbereichen – Anteile in Prozent und durchschnittlicher Betrag pro Auszubildende/-n für alle Auszubildenden bzw. für Auszubildende, die die jeweilige Leistung erhielten	16
Tabelle 5: Auszubildende mit tariflichen und freiwilligen Sozialleistungen im Ausbildungsjahr 2022/2023 nach Regionen – Anteile in Prozent und durchschnittlicher Betrag pro Auszubildende/-n für alle Auszubildenden bzw. für Auszubildende, die die jeweilige Leistung erhielten	18

Abbildung 1: Tarifliche und freiwillige Sozialleistungen – durchschnittlicher Betrag pro Auszubildende/-n für alle Auszubildende bzw. für Auszubildende, die die jeweilige Leistung erhielten im Ausbildungsjahr 2022/2023 (in €).....	11
--	----

1 Einleitung

Die Höhe der Ausbildungsvergütung ist für viele Auszubildende ein wichtiges Kriterium bei der Entscheidung für oder gegen eine duale Ausbildung oder die Wahl des Ausbildungsberufs (vgl. z. B. BERTELSMANN STIFTUNG/INSTITUT DER DEUTSCHEN WIRTSCHAFT 2024; BARLOVIC u. a. 2025). Auszubildende in der dualen Berufsausbildung haben gegenüber ihrem Ausbildungsbetrieb einen rechtlichen Anspruch auf eine angemessene und mindestens jährlich ansteigende Vergütung (vgl. § 17 Berufsbildungsgesetz (BBiG)). Die Ausbildungsvergütung unterstützt die Auszubildenden bei der Deckung ihrer Lebenshaltungskosten. Zugleich ist sie Entlohnung für die während der Ausbildung geleistete Arbeit (vgl. LAKIES/MALOTTKE 2021). Je nach Ausbildungsberuf, Ausbildungsbereich, Ausbildungsbetrieb oder Region bestehen erhebliche Differenzen in der Höhe der Ausbildungsvergütungen wie Auswertungen auf Basis der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31.12.) zeigen (vgl. z. B. SCHMIDT/KROLL/UHLY 2025; LANGEN/DÖRSAM 2025).¹

Über die Ausbildungsvergütungen hinaus leisten viele Betriebe weitere Zahlungen an ihre Auszubildenden. Diese Sonderzahlungen, die auf tariflicher oder freiwilliger Basis erfolgen, können das Einkommen der Auszubildenden erheblich erhöhen. Für Betriebe sind diese Leistungen eine Möglichkeit, sich von anderen Betrieben abzusetzen, ihre Attraktivität als Ausbildungsbetrieb zu steigern und ein Zeichen von Wertschätzung. Wie bei den Ausbildungsvergütungen bestehen erhebliche Unterschiede sowohl im Umfang der Leistungen als auch bezüglich der Frage, ob diese überhaupt gewährt werden. Anders als für Sonderzahlungen für Beschäftigte (vgl. z. B. HAMMERMAN 2025; HIMMELREICHER/OHLERT 2023) gibt es für Auszubildende bisher allerdings kaum tiefergehende Informationen. Mithilfe der Daten der Kosten-Nutzen-Erhebungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) kann diese Lücke geschlossen werden. Die Erhebungen werden alle fünf Jahre durchgeführt und ermitteln u. a. detailliert die gesamten Personalkosten der Auszubildenden einschließlich verschiedener tariflicher oder freiwilliger Sozialleistungen wie Urlaubs- oder Weihnachtsgeld. Die letzte Erhebung veranschaulicht die Situation im Ausbildungsjahr 2022/2023 (vgl. WENZELMANN u. a. 2025).

¹ In der Berufsbildungsstatistik werden die vereinbarten monatlichen Bruttoausbildungsvergütungen für jedes Ausbildungsjahr in Ausbildungsverhältnissen, die nach dem BBiG bzw. der Handwerksordnung (HwO) ausgebildet werden, erfasst. Als Vollerhebung sind hier auch differenzierte Auswertungen z. B. nach Ausbildungsberufen möglich. Das STATISTISCHE BUNDESAMT (2025) berechnet auf Basis der Verdiensterhebung durchschnittliche Bruttoausbildungsvergütungen zum April des jeweiligen Jahres. Dabei sind alle Auszubildenden eingeschlossen, auch in Berufen, die nicht nach dem BBiG oder der HwO geregelt sind wie Ausbildungsberufe im Gesundheitswesen oder sozialpflegerische und pädagogische Berufe. Tiefergehende Auswertungen nach Berufen sind hier allerdings aufgrund geringer Fallzahlen nicht möglich.

Der Beitrag untersucht auf dieser Datenbasis die folgenden Fragen:

- In welcher Höhe leisteten Betriebe Sonderzahlungen für Auszubildende?
- Wie hoch war der Anteil der Auszubildenden, die diese tariflichen oder freiwilligen Sozialleistungen erhielten?
- Welche Unterschiede gab es nach Betriebsgrößenklassen, Ausbildungsbereichen und Regionen sowie verschiedenen Sozialleistungen wie Urlaubs- oder Weihnachtsgeld?

2 Datenbasis

Das BIBB ermittelt seit 1980 in bisher sieben Erhebungen die Kosten und den Nutzen der betrieblichen Ausbildung durch repräsentative Betriebsbefragungen (vgl. PFEIFFER/SCHÖNFELD/WENZELMANN 2021). Die letzte Erhebung wurde von Juni 2023 bis September 2024 durchgeführt und erhob Daten für das Ausbildungsjahr 2022/2023 (BIBB-CBS 2022/2023). Die zentralen Ergebnisse wurden in einem BIBB Report veröffentlicht (vgl. WENZELMANN u. a. 2025).

Die Fragen zu Kosten und Nutzen der betrieblichen Ausbildung bezogen sich auf einen Ausbildungsberuf der nach den Regeln des BBiG bzw. der HwO ausgebildet wird. Insgesamt 3.207 Ausbildungsbetriebe beteiligten sich an der Erhebung. Antwortende waren jeweils die für diesen Ausbildungsberuf verantwortlichen Personen. In kleineren Betrieben waren das meist die Betriebsinhaber/-innen, in größeren Betrieben z. B. Personal- oder Ausbildungsverantwortliche, Geschäftsführer/-innen oder Abteilungsleiter/-innen. Die Befragung erfolgte in 992 Betrieben mittels persönlicher computergestützter Interviews (vor Ort bzw. telefonisch), 2.215 Betriebe füllten einen identischen Onlinefragebogen aus.

Die Betriebsadressen wurden zufällig aus der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit gezogen, in der alle Betriebe mit mindestens einem/einer sozialversicherungspflichtig Beschäftigten enthalten sind. Als Vollerhebung entspricht sie damit den Anforderungen der Repräsentativität und belegt die Validität der zu erhebenden Daten. Um für Deutschland repräsentative Ergebnisse berechnen zu können, wurden iterativ bestimmte, stichprobenneutrale Gewichte gebildet. Die Gewichtung dient dem Ausgleich etwaiger Struktureffekte aufgrund unterschiedlicher Auswahlwahrscheinlichkeiten und nicht zustande gekommener Interviews. Insgesamt wurden 10.797 Auszubildende aus den 3.207 Ausbildungsbetrieben einbezogen. Die in den Kapiteln 3 und 4 dargestellten Ergebnisse geben somit die durchschnittlichen Kosten pro Auszubildende/-n im Ausbildungsjahr 2022/2023 an (vgl. WENZELMANN/SCHÖNFELD 2025 für eine detaillierte Beschreibung der Datenbasis und der Methodik der Kosten-Nutzen-Erhebung 2022/2023).

Tabelle 1 gibt die ungewichtete Verteilung der Auszubildenden und Betriebe nach verschiedenen Merkmalen wieder. Großbetriebe waren in der Ausgangsstichprobe überrepräsentiert, um auch für sie ausreichende Fallzahlen für Auswertungen zu erhalten.

Tabelle 1: Anteile der Auszubildenden und der Betriebe nach verschiedenen Merkmalen (in %, ungewichtet)

	Anteil der Auszubildenden		Anteil der Betriebe	
	%	n	%	n
Betriebsgrößenklasse				
1 bis 9 Beschäftigte	11	1.183	29	923
10 bis 49 Beschäftigte	25	2.650	39	1.240
50 bis 499 Beschäftigte	32	3.402	24	755
500 und mehr Beschäftigte	33	3.562	9	289
Ausbildungsbereich				
Industrie und Handel	56	6.047	46	1.479
Handwerk	22	2.339	29	936
Landwirtschaft	3	282	4	135
Freie Berufe	9	959	15	469
Öffentlicher Dienst	11	1.167	6	187
Hauswirtschaft	0	3	0	1
Region				
Norddeutschland (Schleswig-Holstein, Hamburg, Niedersachsen, Bremen)	19	2.053	18	587
Westdeutschland (Nordrhein-Westfalen, Hessen, Rheinland-Pfalz, Saarland)	34	3.640	36	1.145
Süddeutschland (Baden-Württemberg, Bayern)	30	3.225	28	912
Ostdeutschland (Berlin, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen)	17	1.879	18	563
Insgesamt	100	10.797	100	3.207

Quelle: BIBB-CBS 2022/2023

3 Personalkosten der Auszubildenden

Bevor in Kapitel 4 auf die verschiedenen tariflichen oder freiwilligen Sozialleistungen eingegangen wird, wird zunächst ein Gesamtüberblick über die Personalkosten der Auszubildenden gegeben und erläutert, wie sie in den BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebungen ermittelt werden. Sie setzen sich aus den Bruttoausbildungsvergütungen der Auszubildenden und den gesetzlichen, tariflichen und freiwilligen Sozialleistungen zusammen. Die gesetzlichen Sozialleistungen, d. h. die Arbeitgeberbeiträge zur gesetzlichen Kranken-, Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung sowie die Beiträge zur gesetzlichen Unfallversicherung, wurden nicht von den Betrieben erfragt, sondern anhand der durchschnittlichen Beitragssätze auf Basis der Ausbildungsvergütungen berechnet. Zu den tariflichen oder freiwilligen Sozialleistungen gehören das Urlaubs- und Weihnachtsgeld bzw. ein 13. Monatsgehalt, vermögenswirksame Leistungen sowie sonstige Sozialleistungen wie Essens- oder Fahrgeld.² Auch evtl. Bonuszahlungen bzw. Leistungsentgelte wurden erhoben.

Insgesamt fielen im Ausbildungsjahr 2022/2023 Personalkosten in Höhe von durchschnittlich 15.808 Euro pro Auszubildende/-n an. Für die Betriebe war dies der größte Kostenfaktor bei der Durchführung der Ausbildung. Die Personalkosten machten etwa 60 Prozent der gesamten Bruttoausbildungskosten von 26.210 Euro aus (vgl. WENZELMANN u. a. 2025). Die Bruttoausbildungsvergütungen³ lagen im Durchschnitt bei 11.601 Euro pro Jahr und Auszubildende/-n. Die Betriebe sind bei der Festlegung der Höhe der Ausbildungsvergütungen an Vorgaben gebunden. Für Betriebe mit Tarifbindung⁴ gelten die im Tarifvertrag vereinbarten Beträge, die nicht unterschritten werden dürfen.⁵ Übertarifliche Zuschläge sind dagegen möglich. Nicht tarifgebundene Betriebe können die für ihre Branche und Region vereinbarten tariflichen Ausbildungsvergütungen um bis zu 20 Prozent unterschreiten, allerdings höchstens bis zur Grenze, die die Mindestausbildungsvergütung vorgibt (vgl. § 17 BBiG). Die Grenzwerte werden jedes Jahr angepasst (vgl. <https://www.bibb.de/de/199658.php>).

Fast neun von zehn Auszubildenden erhielten von ihrem Betrieb mindestens eine tarifliche oder freiwillige Sozialleistung wie Urlaubs-, Weihnachts- oder Fahrgeld. Diese Zahlungen

² Fahrgeld, Essensgeld oder sonstige Sozialleistungen wurden zusammen in einem Item abgefragt. Dies kann zu einer Unterschätzung und Einschränkungen bei der Vergleichbarkeit führen, da keine Informationen darüber vorliegen, welche konkreten Leistungen die Betriebe bei diesem Item berücksichtigt haben.

³ Es fallen Sozialversicherungsbeiträge an. Gegebenenfalls erfolgt auch ein Lohnsteuerabzug, wenn der Grundfreibetrag mit dem Gesamteinkommen (Ausbildungsvergütung und sonstige Einkünfte) überschritten ist.

⁴ Eine Tarifbindung liegt vor, wenn der Betrieb dem tarifschließenden Arbeitgeberverband angehört oder einen Firmentarifvertrag abgeschlossen hat. Rein rechtlich müssen auch die Auszubildenden Mitglieder der tarifabschließenden Gewerkschaft sein, d. h., es muss eine beiderseitige Gebundenheit an den Tarifvertrag vorliegen. In der Praxis spielt allerdings die Gewerkschaftszugehörigkeit der Auszubildenden keine Rolle, da Betriebe in der Regel Nichtmitglieder nicht schlechter stellen als Mitglieder.

⁵ Vgl. zur Höhe der tariflichen Ausbildungsvergütungen nach Berufen SCHÖNFELD/WENZELMANN 2025 bzw. nach Branchen SCHULTEN/WSI-TARIFARCHIV 2025.

schlugen mit durchschnittlich 1.307 Euro pro Auszubildende/-n und Jahr zu Buche. Tarifgebundene Betriebe sind zur Zahlung der tariflich vereinbarten Zusatzleistungen verpflichtet. Größere Spielräume haben die Betriebe bei der Gestaltung der freiwilligen Sozialleistungen. Sie können hier Anreize setzen, um Ausbildungsinteressierte auf ihren Betrieb aufmerksam zu machen oder auch die Auszubildenden während der Ausbildung durch entsprechende Angebote zusätzlich zu motivieren. Zusatzleistungen können die Loyalität der Auszubildenden zum Betrieb erhöhen und die Betriebsbindung stärken, was insbesondere bei einem Übernahminteresse des Betriebs von Bedeutung ist.

Tabelle 2 gibt einen Überblick über die Personalkosten der Auszubildenden nach den Merkmalen Betriebsgrößenklasse, Ausbildungsbereich, Region und Tarifbindung. Sowohl die gesamten Personalkosten der Auszubildenden als auch die drei Unterkategorien stiegen mit der Betriebsgröße an. Dabei waren die Bruttoausbildungsvergütungen in Großbetrieben im Durchschnitt rund ein Viertel höher als in Kleinstbetrieben. Bei den tariflichen und freiwilligen Sozialleistungen war der Abstand noch deutlicher, hier waren die Zahlungen in Großbetrieben fast dreimal so hoch.

Im öffentlichen Dienst waren sowohl die Personalkosten der Auszubildenden insgesamt als auch die Bruttoausbildungsvergütungen am höchsten, im Handwerk am niedrigsten. Bei den tariflichen und freiwilligen Sozialleistungen lag hingegen der Ausbildungsbereich Industrie und Handel mit durchschnittlich rund 1.500 Euro pro Ausbildungsjahr vor dem öffentlichen Dienst. Die geringsten Zahlungen mit knapp unter 1.000 Euro wurden im Handwerk und in der Landwirtschaft getätigt.

Nach Regionen gab es relativ geringe Unterschiede. Bei den Gesamtpersonalkosten und den Bruttoausbildungsvergütungen betrug der Abstand zwischen dem höchsten Wert in Süddeutschland und dem niedrigsten Wert in Ostdeutschland weniger als zehn Prozent. Bei den tariflichen und freiwilligen Leistungen war die Differenz mit etwas mehr als einem Fünftel deutlicher. In West- und Süddeutschland wurden im Durchschnitt mit rund 1.350 Euro knapp 250 Euro mehr als in Ostdeutschland gezahlt.

Die Daten der Kosten-Nutzen-Erhebung erlauben keine Differenzierung danach, ob die verschiedenen Sonderzahlungen im Ausbildungsjahr 2022/2023 auf Basis eines Tarifvertrags geleistet wurden oder aufgrund betriebsinterner Vereinbarungen. Informationen liegen allerdings zur Tarifbindung der Betriebe vor. Für 35 Prozent der befragten Ausbildungsbetriebe galt im September 2022 ein Branchen- oder Firmentarifvertrag. Rund die Hälfte der Auszubildenden wurde in diesen Betrieben ausgebildet.⁶ Die Bruttoausbildungsvergütungen pro Jahr waren im Durchschnitt mit 12.161 Euro etwa zehn Prozent höher als in Betrieben ohne Tarifbindung

⁶ Da hier nur Ausbildungsbetriebe betrachtet werden, sind die Ergebnisse nicht vergleichbar mit Auswertungen zur Tarifbindung auf Basis des IAB-Betriebspanels (vgl. HOHENDANNER/KOHAUT 2025).

(11.058 €). Wesentlich größer war der Unterschied bei den tariflichen und freiwilligen Sozialleistungen. Hier machte die Differenz rund 60 Prozent aus (1.606 € zu 1.016 €). Dies verdeutlicht die besseren Einkommensmöglichkeiten in Betrieben mit Tarifbindung.⁷

Insgesamt zeigen die Auswertungen nach den verschiedenen Merkmalen, dass in Betrieben, in denen höhere Ausbildungsvergütungen gezahlt werden, oftmals auch höhere tarifliche und freiwillige Sozialleistungen geleistet werden. Niedrige Vergütungen in manchen Ausbildungsbereichen oder Berufen können daher meist nicht durch Sonderzahlungen kompensiert werden. Sie vergrößern in der Regel eher die Ungleichheiten im Einkommen. Kapitel 4 wirft nun einen differenzierteren Blick auf die einzelnen tariflichen oder freiwilligen Sozialleistungen.

Tabelle 2: Personalkosten pro Auszubildende/-n im Ausbildungsjahr 2022/2023 differenziert nach Kostenunterarten (in €)

	Bruttoausbildungsvergütungen	Gesetzliche Sozialleistungen	Tarifliche und freiwillige Sozialleistungen	Personalkosten der Auszubildenden	n
Insgesamt	11.601	2.900	1.307	15.808	10.797
Betriebsgrößenklasse					
1 bis 9 Beschäftigte	10.124	2.621	679	13.425	1.183
10 bis 49 Beschäftigte	10.882	2.831	977	14.691	2.650
50 bis 499 Beschäftigte	12.028	2.903	1.431	16.361	3.402
500 und mehr Beschäftigte	12.728	3.157	1.909	17.794	3.562
Ausbildungsbereich*					
Industrie und Handel	12.201	3.022	1.512	16.734	6.047
Handwerk	10.273	2.602	983	13.858	2.339
Landwirtschaft	11.725	2.961	976	15.662	282
Freie Berufe	11.334	2.927	1.111	15.372	959
Öffentlicher Dienst	13.459	3.225	1.324	18.009	1.167
Region**					
Norddeutschland	11.491	2.872	1.264	15.626	2.053
Westdeutschland	11.579	2.907	1.361	15.847	3.640
Süddeutschland	11.931	2.992	1.357	16.281	3.225
Ostdeutschland	11.080	2.715	1.118	14.914	1.879
Tarifbindung					
Ja	12.161	3.053	1.606	16.821	6.096
Nein	11.058	2.750	1.016	14.825	4.701

* Ergebnisse für den Ausbildungsbereich Hauswirtschaft werden wegen geringer Fallzahlen nicht ausgewiesen.

** Für die Zuordnung der Bundesländer zu den Regionen siehe Tabelle 1.

Quelle: BIBB-CBS 2022/2023

⁷ Anders als für Auszubildende waren für Beschäftigte in nicht tarifgebundenen Betrieben die durchschnittlichen Sonderzahlungen höher als in tarifgebundenen Betrieben wie HIMMELREICHER/OHLERT (2023) zeigten. Dies führen sie darauf zurück, dass in nicht tarifgebundenen Betrieben vor allem höher Qualifizierte und besser Verdienende Sonderzahlungen erhalten.

4 Tarifliche und freiwillige Sozialleistungen

4.1 Gesamtüberblick

89 Prozent der Auszubildenden erhielten im Ausbildungsjahr 2022/2023 mindestens eine tarifliche oder freiwillige Sozialleistung. In der Höhe der verschiedenen Leistungen und dem Anteil der profitierenden Auszubildenden gab es jedoch größere Unterschiede nach verschiedenen Merkmalen wie Betriebsgröße, Ausbildungsbereich oder Region (vgl. Kapitel 4.2-4.4). Zu beachten ist, dass ein Teil der Leistungen wie Essens- oder Fahrgeld üblicherweise monatlich ausgezahlt werden, während andere Leistungen wie Weihnachtsgeld oder Urlaubsgeld einmal im Jahr anfallen.⁸ In Abbildung 1 und den Tabellen 3 bis 5 werden nur Jahresbeträge ausgewiesen. Teilt man den Gesamtbetrag für alle Sozialleistungen von 1.307 Euro durch 12, ergibt sich ein monatlicher Aufschlag von 109 Euro, den die Auszubildenden im Durchschnitt zusätzlich zu ihrer Ausbildungsvergütung erhielten.

Mit 411 Euro waren die sonstigen Sozialleistungen, zu denen das Essens- oder Fahrgeld gehören, die tarifliche bzw. freiwillige Sozialleistung, von der die Auszubildenden der Höhe nach am meisten profitierten (vgl. Abbildung 1). 47 Prozent aller Auszubildenden erhielten entsprechende Leistungen. Berücksichtigt man nur diese Auszubildenden, ergab sich ein Jahresbetrag von 876 Euro bzw. rund 70 Euro pro Monat.

Der Anteil der profitierenden Auszubildenden war beim Weihnachtsgeld bzw. einem 13. Monatsgehalt am höchsten. 62 Prozent aller Auszubildenden konnten hier mit Aufschlägen rechnen. Diese machten im Durchschnitt 395 Euro (alle Auszubildende) bzw. 640 Euro (Auszubildende mit Weihnachtsgeld/13. Monatsgehalt) aus. Das durchschnittliche Urlaubsgeld war im Vergleich deutlich niedriger und belief sich auf 205 Euro (alle Auszubildende) bzw. 472 Euro (Auszubildende mit Urlaubsgeld). Mit 43 Prozent war auch der Anteil der Nutznießenden geringer.

Vermögenswirksame Leistungen erhielten mit 54 Prozent etwas mehr als die Hälfte der Auszubildenden. Diese Leistungen sollen dem Vermögensaufbau dienen und müssen in bestimmte Anlageformen eingezahlt werden. Die Auszubildenden, die diese Leistung nutzten, konnten rund 305 Euro im Jahr bzw. rund 25 Euro im Monat anlegen.

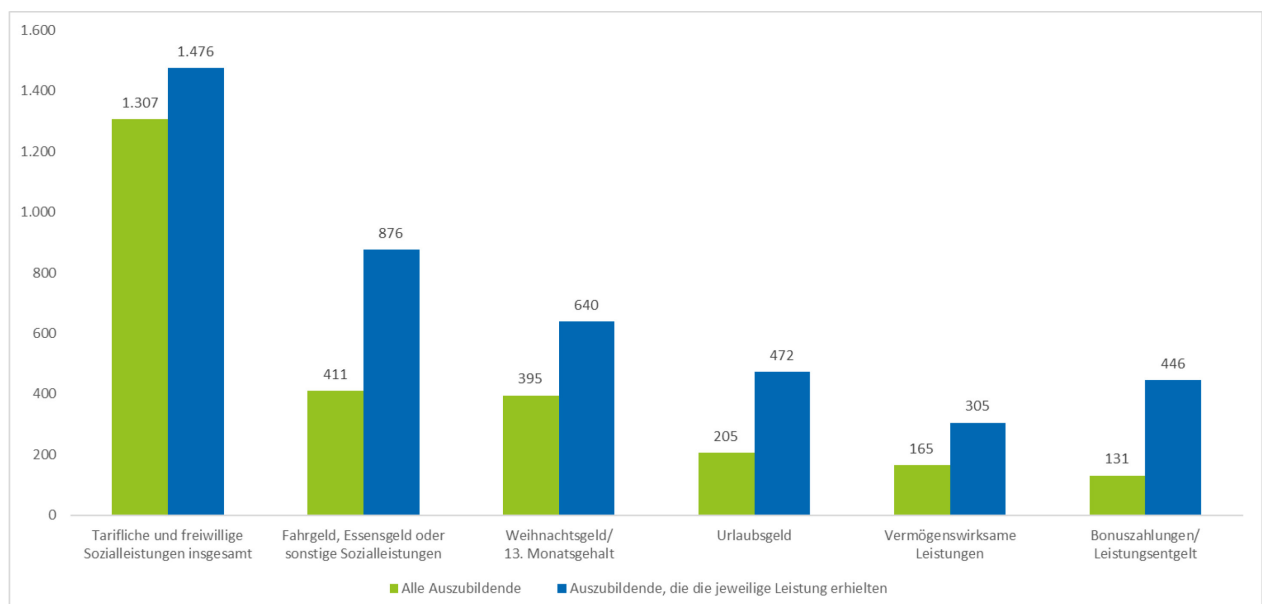
Die geringste Bedeutung sowohl von der Höhe der Leistung her als auch vom Anteil der Auszubildenden, die sie erhielten, hatten Bonuszahlungen bzw. Leistungsentgelte. Rund 30 Prozent der Auszubildenden wurden von ihren Ausbildungsbetrieben für ihre Leistungen zusätzlich belohnt. Bezogen auf alle Auszubildenden war der Betrag mit rund 130 Euro recht gering,

⁸ Tarifliche und freiwillige Sozialleistungen sind in der Regel lohn- und sozialversicherungspflichtig. Daher können je nach Höhe der zusätzlichen Leistungen in den Monaten mit Leistungsbezug auch höhere Sozialversicherungsbeiträge oder Lohnsteuerabzüge anfallen.

für Auszubildende die ausgezeichnet wurden, waren die durchschnittlichen Prämien mit rund 450 Euro jedoch recht ansehnlich.

Differenziert man nach der Tarifbindung waren in Betrieben, für die ein Branchen- oder Tarifvertrag galt, die Anteile der Auszubildenden, die die verschiedenen Leistungen erhielten, deutlich höher. Der größte Abstand ergab sich beim Weihnachtsgeld bzw. dem 13. Monatsgehalt (76 % zu 47 %). Lediglich bei Bonuszahlungen bzw. Leistungsentgelten waren die Anteile mit 29 Prozent (Tarifbindung) bzw. 30 Prozent (keine Tarifbindung) fast gleich hoch. Die für die einzelnen Leistungen ausgezahlten Beträge waren für Auszubildende in tarifgebundenen Betrieben im Durchschnitt ebenfalls höher. Auch hier bildeten wiederum die Bonuszahlungen eine Ausnahme. In nicht tarifgebundenen Betrieben waren die Leistungsentgelte etwa 20 Prozent höher.

Abbildung 1: Tarifliche und freiwillige Sozialleistungen – durchschnittlicher Betrag pro Auszubildende/-n für alle Auszubildende bzw. für Auszubildende, die die jeweilige Leistung erhielten im Ausbildungsjahr 2022/2023 (in €)



Quelle: BIBB-CBS 2022/2023. n: 10.797

4.2 Ergebnisse nach Betriebsgrößenklassen

Der Anteil der Auszubildenden wie auch die Höhe der Leistungen stiegen – von wenigen Ausnahmen abgesehen – mit der Betriebsgröße an (vgl. Tabelle 3). Besonders starke Zunahmen verzeichneten dabei das Weihnachts- und das Urlaubsgeld. So erhielten rund ein Drittel der Auszubildenden in Kleinstbetrieben Weihnachtsgeld oder ein 13. Monatsgehalt, aber acht von zehn Auszubildenden in Großbetrieben. Der durchschnittliche Betrag, der hierfür anfiel, war in Großbetrieben mit 785 Euro rund 65 Prozent höher als in Kleinstbetrieben mit 470 Euro. Urlaubsgeld wurde insgesamt an weniger Auszubildende ausgezahlt, in Kleinstbetrieben z. B. nur an rund ein Viertel und in Großbetrieben an etwas mehr als die Hälfte der Auszubildenden. Der Anstieg von Kleinst- auf Großbetrieben fiel bei den Auszubildenden, die Urlaubsgeld erhielten, mit rund 40 Prozent ebenfalls etwas geringer als beim Weihnachtsgeld aus.

Vermögenswirksame Leistungen nutzten rund ein Fünftel der Auszubildenden in Kleinstbetrieben, aber 82 Prozent in Großbetrieben. Die Auszubildenden in Kleinstbetrieben konnten im Durchschnitt jedoch mit höheren Auszahlungen rechnen als Auszubildende in Großbetrieben (374 € zu 266 €). Der Anteil der Auszubildenden mit sonstigen Sozialleistungen nahm mit der Betriebsgröße zu. Auszubildende mit diesen Leistungen in Großbetrieben verzeichneten auch die höchsten Einnahmen, die Differenz zu den Kleinstbetrieben war mit rund zehn Prozent allerdings recht gering. Hier wurde der geringste Betrag für Betriebe mit 50 bis 499 Beschäftigte ermittelt.

Bei Bonuszahlungen bzw. Leistungsentgelten gab es die geringsten Unterschiede. Zwischen 22 Prozent (in Kleinstbetrieben) und 32 Prozent (in mittleren Betrieben) der Auszubildenden erhielten entsprechende Belohnungen. Auch die Höhe der Prämien differierten bei Werten zwischen 412 Euro (in mittleren Betrieben) und 475 Euro (in Kleinbetrieben) kaum.

Insgesamt hatten Auszubildende in größeren Betrieben bessere Chancen ihre Ausbildungsvergütungen durch zusätzliche Sozialleistungen zu erhöhen. Oftmals profitierten sie nicht nur von einer Sozialleistung, sondern von mehreren. So lag die durchschnittliche Anzahl der angebotenen Sozialleistungen in Großbetrieben bei 3,1, in Kleinstbetrieben bei 1,3. Zugleich waren die geleisteten Zahlungen in Großbetrieben zumeist auch höher als in kleineren Betrieben.

Tabelle 3: Auszubildende mit tariflichen und freiwilligen Sozialleistungen im Ausbildungsjahr 2022/2023 nach Betriebsgrößenklassen – Anteile in Prozent und durchschnittlicher Betrag pro Auszubildende/-n für alle Auszubildenden bzw. für Auszubildende, die die jeweilige Leistung erhielten

	Insgesamt	1 bis 9 Beschäftigte	10 bis 49 Beschäftigte	50 bis 499 Beschäftigte	500 und mehr Beschäftigte
Urlaubsgeld					
Anteil der Auszubildenden in %	43	25	35	50	54
Betrag in € (alle Auszubildenden)	205	93	152	236	288
Betrag in € (Auszubildende mit Urlaubsgeld)	472	373	432	473	530
Weihnachtsgeld/13. Monatsgehalt					
Anteil der Auszubildenden in %	62	32	47	72	81
Betrag in € (alle Auszubildenden)	395	151	235	462	638
Betrag in € (Auszubildende mit Weihnachtsgeld/13. Monatsgehalt)	640	470	496	643	785
Vermögenswirksame Leistungen					
Anteil der Auszubildenden in %	54	22	41	59	82
Betrag in € (alle Auszubildenden)	165	81	146	179	218
Betrag in € (Auszubildende mit vermögenswirksamen Leistungen)	305	374	355	301	266
Fahrgeld, Essensgeld oder sonstige Sozialleistungen					
Anteil der Auszubildenden in %	47	29	35	52	64
Betrag in € (alle Auszubildenden)	411	255	303	423	625
Betrag in € (Auszubildende mit sonstigen Leistungen)	876	884	860	813	971
Bonuszahlungen/Leistungsentgelt					
Anteil der Auszubildenden in %	29	22	30	32	30
Betrag in € (alle Auszubildenden)	131	98	140	131	140
Betrag in € (Auszubildende mit Bonuszahlungen/Leistungsentgelt)	446	448	475	412	471
Tarifliche und freiwillige Sozialleistungen insgesamt					
Anteil der Auszubildenden in %	89	67	85	95	96
Betrag in € (alle Auszubildenden)	1.307	679	977	1.431	1.909
Betrag in € (Auszubildende mit entsprechenden Leistungen)	1.476	1.008	1.148	1.514	1.981
n	10.797	1.183	2.650	3.402	3.562

Quelle: BIBB-CBS 2022/2023

4.3 Ergebnisse nach Ausbildungsbereichen

Nach Ausbildungsbereichen zeigten sich erhebliche Unterschiede im Angebot der verschiedenen Leistungen und der Höhe der Zahlungen. Über alle Leistungen hinweg konnten die Auszubildenden in Industrie und Handel mit 1.669 Euro im Ausbildungsjahr 2022/2023 die höchsten zusätzlichen Einnahmen erzielen (vgl. Tabelle 4). Mit Werten zwischen 1.178 Euro (Handwerk) und 1.337 Euro (öffentlicher Dienst) lagen die anderen Ausbildungsbereiche relativ eng beieinander.

Fast 80 Prozent der Auszubildenden im öffentlichen Dienst erhielten ein 13. Monatsgehalt, das mit durchschnittlich 889 Euro für die Bezieher/-innen auch deutlich höher ausfiel als in den anderen Ausbildungsbereichen. In der Landwirtschaft konnte z. B. nur etwas mehr als ein Drittel der Auszubildenden mit entsprechenden Zahlungen rechnen, die mit 425 Euro auch eine vergleichsweise niedrige Höhe aufwiesen. Lediglich im Handwerk wurde mit 408 Euro im Durchschnitt noch weniger gezahlt. Allerdings waren hier mit 53 Prozent erheblich mehr Auszubildende einbezogen.

Urlaubsgeld spielte im öffentlichen Dienst kaum eine Rolle. Auch in der Landwirtschaft und in den freien Berufen lagen die Anteile der Auszubildenden, die Urlaubsgeld erhielten, unter einem Drittel. In Industrie und Handel und im Handwerk waren die entsprechenden Anteile mit 47 bzw. 46 Prozent deutlich höher. Mit 527 Euro war das durchschnittliche Urlaubsgeld in Industrie und Handel am höchsten. Für die anderen Ausbildungsbereiche ergaben sich Durchschnittswerte zwischen 215 Euro in der Landwirtschaft und 401 Euro im Handwerk.

Die sonstigen Sozialleistungen wie Fahr- oder Essensgeld wiesen in allen Ausbildungsbereichen mit Ausnahme des öffentlichen Dienstes die höchsten Durchschnittsbeträge auf, wenn man die Auszubildenden mit entsprechenden Leistungen betrachtet. Mit 1.332 Euro lag hier die Landwirtschaft deutlich vorne, was mit den speziellen Ausbildungsbedingungen in diesem Ausbildungsbereich zusammenhängen dürfte (z. B. mit Blick auf Unterkunft und Verpflegung im Ausbildungsbetrieb). Auch in den anderen Ausbildungsbereichen brachten die Betriebe im Durchschnitt mehr als 700 Euro auf. Die Anteile der einbezogenen Auszubildenden lagen zwischen 36 Prozent im Handwerk und 53 Prozent in Industrie und Handel.

Von wesentlich geringerer Bedeutung waren die vermögenswirksamen Leistungen und Bonuszahlungen bzw. Leistungsentgelte. Vermögenswirksame Leistungen erhielten zwar 84 Prozent aller Auszubildenden im öffentlichen Dienst, die Zahlungen fielen mit 178 Euro aber recht niedrig aus. In den freien Berufen wurden mit durchschnittlich 392 Euro deutlich höhere Beträge geleistet, jedoch arbeiteten lediglich 28 Prozent der Auszubildenden in Betrieben mit einem entsprechenden Angebot.

Auch Bonuszahlungen erreichten nur einen vergleichsweise kleinen Teil der Auszubildenden. In der Landwirtschaft war der Anteil mit 40 Prozent am höchsten, die Zahlungen mit 367 Euro jedoch am niedrigsten. Umgekehrt war es im öffentlichen Dienst, wo nur zwölf Prozent der Auszubildenden ein Leistungsentgelt erhielten. Dieses fiel jedoch mit 577 Euro vergleichsweise üppig aus.

Vergleicht man die Ergebnisse für Auszubildende mit ähnlichen Analysen zu Sonderzahlungen für Beschäftigte muss auf die Ebene der Wirtschaftszweige gewechselt werden. Hier zeigte sich, dass in Wirtschaftszweigen mit hohen Verdiensten tendenziell auch höhere Sonderzahlungen geleistet werden (vgl. HAMMERMANN 2025; HIMMELREICHER/OHLERT 2023). Die höchsten Sonderzahlungen erhielten Beschäftigte im Bereich der Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, die geringsten Beschäftigte in der Landwirtschaft und im Bereich der sonstigen Dienstleistungen, wozu beispielsweise der Beruf Friseur/-in gehört. Für Auszubildende bestätigen sich diese Beobachtungen. Auch bei ihnen lagen die genannten Wirtschaftszweige an der Spitze bzw. dem Ende des Feldes.

Tabelle 4: Auszubildende mit tariflichen und freiwilligen Sozialleistungen im Ausbildungsjahr 2022/2023 nach Ausbildungsbereichen – Anteile in Prozent und durchschnittlicher Betrag pro Auszubildende/-n für alle Auszubildenden bzw. für Auszubildende, die die jeweilige Leistung erhielten*

	Insgesamt	Industrie und Handel	Handwerk	Landwirt- schaft	Freie Berufe	Öffentlicher Dienst
Urlaubsgeld						
Anteil der Auszubildenden in %	43	47	46	31	26	16
Betrag in € (alle Auszubildenden)	205	248	185	66	94	66
Betrag in € (Auszubildende mit Urlaubsgeld)	472	527	401	215	361	400
Weihnachtsgeld/13. Monatsgehalt						
Anteil der Auszubildenden in %	62	66	53	36	61	79
Betrag in € (alle Auszubildenden)	395	478	218	154	387	699
Betrag in € (Auszubildende mit Weihnachtsgeld/13. Monatsgehalt)	640	723	408	425	634	889
Vermögenswirksame Leistungen						
Anteil der Auszubildenden in %	54	61	47	36	28	84
Betrag in € (alle Auszubildenden)	165	184	154	104	110	150
Betrag in € (Auszubildende mit vermögenswirksamen Leistungen)	305	301	326	286	392	178
Fahrgeld, Essensgeld oder sonstige Sozialleistungen						
Anteil der Auszubildenden in %	47	53	36	38	47	43
Betrag in € (alle Auszubildenden)	411	468	320	506	327	342
Betrag in € (Auszubildende mit sonstigen Leistungen)	876	882	891	1.332	701	788
Bonuszahlungen/Leistungsentgelt						
Anteil der Auszubildenden in %	29	31	25	40	35	12
Betrag in € (alle Auszubildenden)	131	134	108	146	193	68
Betrag in € (Auszubildende mit Bonuszahlungen/Leistungsentgelt)	446	431	437	367	545	577
Tarifliche und freiwillige Sozialleistungen insgesamt						
Anteil der Auszubildenden in %	89	91	83	80	90	99
Betrag in € (alle Auszubildenden)	1.307	1.512	983	976	1.111	1.324
Betrag in € (Auszubildende mit entsprechenden Leistungen)	1.476	1.669	1.178	1.219	1.240	1.337
n	10.797	6.047	2.339	282	959	1.167

* Ergebnisse für den Ausbildungsbereich Hauswirtschaft werden wegen geringer Fallzahlen nicht ausgewiesen.

Quelle: BIBB-CBS 2022/2023

4.4 Ergebnisse nach Regionen

Auszubildende in Ostdeutschland arbeiteten im Ausbildungsjahr 2022/2023 deutlich seltener in Ausbildungsbetrieben, die die Ausbildungsvergütungen durch tarifliche oder freiwillige Sozialleistungen aufstockten (vgl. Tabelle 5). Der Anteil der einbezogenen Auszubildenden war sowohl beim Gesamtwert als auch bei vier der fünf untersuchten Sozialleistungen deutlich geringer. So erhielten beispielsweise 47 Prozent der ostdeutschen Auszubildenden Weihnachtsgeld oder ein 13. Monatsgehalt, in den anderen Regionen lagen die Anteile zwischen 63 und 66 Prozent. In Ostdeutschland wurden im Durchschnitt auch niedrigere Beträge ausgezahlt. Ein Grund für diese Unterschiede liegt in der geringeren Tarifbindung in Ostdeutschland. So waren in Ostdeutschland rund 42 Prozent der Auszubildenden in einem Betrieb beschäftigt, für den ein Branchen- oder Firmentarifvertrag galt, in Nord- und Westdeutschland etwas weniger als die Hälfte und in Süddeutschland 54 Prozent.

Bei den sonstigen Sozialleistungen wie Fahr- oder Essensgeld gab es allerdings ein anderes Bild. 55 Prozent der Auszubildenden in Ostdeutschland profitierten von entsprechenden Leistungen, in Nord- und Westdeutschland hingegen nur 41 bzw. 42 Prozent. Auch der durchschnittliche Betrag, der an die Auszubildenden ausgezahlt wurde, war in Ostdeutschland mit 949 Euro deutlich höher als im Nord- und Süddeutschland mit Werten um 750 Euro. Die höchsten Zahlungen erhielten hier die Auszubildenden in Westdeutschland mit durchschnittlich 1.024 Euro.

Tabelle 5: Auszubildende mit tariflichen und freiwilligen Sozialleistungen im Ausbildungsjahr 2022/2023 nach Regionen – Anteile in Prozent und durchschnittlicher Betrag pro Auszubildende/-n für alle Auszubildenden bzw. für Auszubildende, die die jeweilige Leistung erhielten*

	Insgesamt	Nord- deutschland	West- deutschland	Süddeutsch- land	Ostdeutsch- land
Urlaubsgeld					
Anteil der Auszubildenden in %	43	45	48	43	32
Betrag in € (alle Auszubildenden)	205	224	212	224	124
Betrag in € (Auszubildende mit Urlaubsgeld)	472	494	444	521	390
Weihnachtsgeld/13. Monatsgehalt					
Anteil der Auszubildenden in %	62	63	63	66	47
Betrag in € (alle Auszubildenden)	395	390	407	432	294
Betrag in € (Auszubildende mit Weihnachtsgeld/13. Monatsgehalt)	640	620	646	651	622
Vermögenswirksame Leistungen					
Anteil der Auszubildenden in %	54	53	57	61	35
Betrag in € (alle Auszubildenden)	165	177	178	177	94
Betrag in € (Auszubildende mit vermögenswirksamen Leistungen)	305	334	313	291	270
Fahrgeld, Essensgeld oder sonstige Sozialleistungen					
Anteil der Auszubildenden in %	47	41	42	52	55
Betrag in € (alle Auszubildenden)	411	307	431	395	521
Betrag in € (Auszubildende mit sonstigen Leistungen)	876	746	1.024	763	949
Bonuszahlungen/Leistungsentgelt					
Anteil der Auszubildenden in %	29	33	32	28	22
Betrag in € (alle Auszubildenden)	131	165	133	130	86
Betrag in € (Auszubildende mit Bonuszahlungen/Leistungsentgelt)	446	503	415	469	396
Tarifliche und freiwillige Sozialleistungen insgesamt					
Anteil der Auszubildenden in %	89	90	90	89	82
Betrag in € (alle Auszubildenden)	1.307	1.264	1.361	1.357	1.118
Betrag in € (Auszubildende mit entsprechenden Leistungen)	1.476	1.401	1.520	1.517	1.365
n	10.797	2.053	3.640	3.225	1.879

* Für die Zuordnung der Bundesländer zu den Regionen siehe Tabelle 1.

Quelle: BIBB-CBS 2022/2023

5 Zusammenfassung

Die Daten der Kosten-Nutzen-Erhebung 2022/2023 zeigen, dass rund 90 Prozent der Auszubildenden zusätzliche Leistungen über die Bruttoausbildungsvergütungen hinaus erhielten. Im Durchschnitt über alle Auszubildenden zahlten die Ausbildungsbetriebe 1.307 Euro pro Jahr bzw. 1.476 Euro für Auszubildende, die in Betrieben mit entsprechenden Sonderzahlungen ausgebildet wurden. Dies entsprach einem Anteil von etwa elf Prozent der Bruttoausbildungsvergütungen und veränderte sich über die vergangenen Jahre kaum. Auch in früheren Kosten-Nutzen-Erhebungen lagen die Aufschläge durch tarifliche und freiwillige Sozialleistungen bei elf oder zwölf Prozent.⁹

Die Anteile der Auszubildenden, die die verschiedenen Leistungen erhielten, und auch die Höhe der Zahlungen unterschieden sich deutlich nach verschiedenen Merkmalen. Gute Aussichten auf zusätzliche Leistungen hatten beispielsweise Auszubildende in größeren Betrieben und in Industrie und Handel, unterdurchschnittliche Chancen Auszubildende in Ostdeutschland, in Kleinstbetrieben oder im Handwerk. Gerade in größeren Betrieben profitierten die Auszubildenden nicht nur von einer Sozialleistung, sondern von mehreren. Durch Sonderzahlungen vergrößern sich die Einkommensunterschiede zwischen Auszubildenden tendenziell eher. So erhielten Auszubildende mit höheren Ausbildungsvergütungen auch häufiger zusätzliche Sonderzahlungen.

Für die Betriebe bieten die tariflichen und freiwilligen Sozialleistungen eine gute Möglichkeit, die Attraktivität der Ausbildung zu erhöhen und sich von anderen Betrieben abzuheben. Dies gilt insbesondere für Betriebe, die Probleme haben, Ausbildungsplätze zu besetzen. Dabei sollte jedoch nicht vergessen werden, dass Geld zwar wichtig ist (vgl. z. B. BEICHT/KREWERTH 2010), aber auch die Arbeits- und Lernbedingungen und das Arbeitsklima stimmen müssen. Die Wahl der Sozialleistungen sollte möglichst die Bedürfnisse der Auszubildenden widerspiegeln. So können Mobilitäts- oder Wohnzuschüsse die Entscheidung für einen Ausbildungsbetrieb auch bei größeren Entfernungen vom Wohnort erleichtern. Während der Ausbildung können Bonuszahlungen für besondere Leistungen zusätzliche Anreize schaffen und die Motivation der Auszubildenden erhöhen (vgl. z. B. OSWALD/BACKES-GELLNER 2014; RYAN 2012). Attraktive und zielgruppengerechte Sonderleistungen können zudem bei einem Übernahmeinteresse des Betriebs ein zusätzliches Signal für die Ausbildungsabsolventen/-absolventinnen sein.

⁹ Damit erhielten Auszubildende Sonderzahlungen in ähnlicher Relation wie Beschäftigte. Für sie ermittelte HAMMERMANN (2025) einen Anteil von 10,6 Prozent am durchschnittlichen Jahresbruttogehalt ohne Sonderzahlungen.

6 Literaturverzeichnis

BARLOVIC, Ingo; RENK, Helen; SCHAFFER, Fabian; ULLRICH, Denise; WIELAND, Clemens: Ausbildungsperspektiven 2025. Eine repräsentative Befragung von jungen Menschen. Gütersloh 2025. URL: <https://www.bertelsmann-stiftung.de/en/publications/publication/did/ausbildungsperspektiven-2025> (Stand: 06.10.2025)

BBiG – Berufsbildungsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 16. April 2025 (BGBl. 2025 I Nr. 117, 129), das durch Artikel 9 des Gesetzes vom 28. Oktober 2025 (BGBl. 2025 I Nr. 259) geändert worden ist. URL: https://www.gesetze-im-inter-net.de/bbig_2005/BBiG.pdf (Stand: 07.11.2025)

BEICHT, Ursula; KREWERTH, Andreas: Geld spielt eine Rolle! Sind Auszubildende mit ihrer Vergütung zufrieden? In: BIBB Report (2010) 14. URL: <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/6250> (Stand: 03.12.2025)

BERTELSMANN STIFTUNG (Hrsg.); INSTITUT DER DEUTSCHEN WIRTSCHAFT (Hrsg.): Vom Mismatch zum Match: Wie sich Jugendliche und Unternehmen auf dem Ausbildungsmarkt suchen und finden (können). Gütersloh, Köln 2024. URL: https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/user_upload/Ausbildung-Match-2024.pdf (Stand: 06.10.2025)

HAMMERMAN, Andrea: Die Rückkehr der Leistungskultur. Analyse zur Gestaltung und Wirkung betrieblicher Vergütungssysteme in Deutschland. Köln 2025. URL: https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Report/PDF/2025/IW-Report_2025-Leistungskultur.pdf (Stand: 20.11.2025)

HIMMELREICHER, Ralf; OHLERT, Clemens: Sonderzahlungen: Wer bekommt sie in welchem Umfang? In: Wirtschaftsdienst 103 (2023) 11, S. 770-775

HOHENDANNER, Christian; KOHAUT, Susanne: Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2024. In: WSI-Mitteilungen 78 (2025) 4, S. 297-303

LAKIES, Thomas; MALOTTKE, Annette: BBiG Berufsbildungsgesetz: mit Kurzkommentierung des Jugendarbeitsschutzgesetzes (JArbSchG). 7. Auflage. Frankfurt am Main 2021

LANGEN, Henrika; DÖRSAM, Michael: Sinkende Ungleichheit in vertraglich vereinbarten Ausbildungsvergütungen und der Zusammenhang mit Engpässen auf dem Ausbildungsmarkt. In: BIBB Report (2025) 1. URL: <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/20221> (Stand: 06.10.2025)

OSWALD, Yvonne; BACKES-GELLNER, Uschi: Learning for a bonus: How financial incentives interact with preferences. In: Journal of Public Economics 118 (2014), S. 52-61

PFEIFER, Harald; SCHÖNFELD, Gudrun; WENZELMANN, Felix: Kosten und Nutzen der betrieblichen Ausbildung – Ein Dauerbrenner. In: BELLMANN, Lutz; BÜCHTER, Karin; FRANK, Irmgard; KREKEL, Elisabeth M.; WALDEN, Günter (Hrsg.): Schlüsselthemen der beruflichen Bildung in Deutschland. Ein historischer Überblick zu wichtigen Debatten und zentralen Forschungsfeldern. Bonn 2021, S. 113-126

RYAN, Paul: Apprenticeship: Between Theory and Practice, School and Workplace. In: PILZ, Matthias (Hrsg.): The future of vocational education and training in a changing world. Wiesbaden 2012, S. 402-432

SCHMIDT, Robyn; KROLL, Stephan; UHLY, Alexandra: Vertraglich vereinbarte Ausbildungsvergütung in der dualen Berufsausbildung (BBiG/HwO). Mittelwerte und Quartile je Ausbildungsberuf (ggf. inkl. Vorgänger) und Berufsgattung der KldB 2010, Berichtsjahre 2022 bis 2024. Bonn 2025. URL: https://www.bibb.de/dokumente/xls/dazubi_zusatztabellen_vergue-tung_2022-2024.xlsx (Stand: 02.12.2025)

SCHÖNFELD, Gudrun; WENZELMANN, Felix: Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2024: Höchster jemals gemessener Anstieg des gesamtdeutschen Durchschnitts. Bonn 2025. URL: <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/20155> (Stand: 06.10.2025)

SCHULTEN, Thorsten/WSI-TARIFARCHIV: Tarifvertragliche Ausbildungsvergütungen 2025 - Eine Auswertung von 20 ausgewählten Tarifbranchen. Düsseldorf 2025. URL: https://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-009158 (Stand: 24.11.2025)

STATISTISCHES BUNDESAMT (Hrsg.): Auszubildende verdienten im April 2024 im Schnitt 1238 Euro brutto. Wiesbaden 2025. URL: https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/Zahl-der-Woche/2025/PD25_35_p002.html (Stand: 17.09.2025)

WENZELMANN, Felix; SCHÖNFELD, Gudrun: Konzepte und Methodik der siebten BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung 2022/2023. Bonn 2025. URL: <https://lit.bibb.de/vufind/Record/DS-783683> (Stand: 06.10.2025)

WENZELMANN, Felix; SCHÖNFELD, Gudrun; LINCKH, Carolin; PFEIFER, Harald: Eigene Ausbildung oder externe Fachkräftegewinnung – mit welchen Kosten müssen Betriebe rechnen? Ergebnisse der BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung 2022/2023. In: BIBB Report (2025) 2. URL: <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/20504> (Stand: 06.10.2025)