

Tarifvertrag über Ausbildungsvergütungen

**für Auszubildende
des Bäckerhandwerks
der Bundesrepublik Deutschland**

Zwischen dem

Zentralverband des Deutschen Bäckerhandwerks e.V.,
Neustädtische Kirchstraße 7a, 10117 Berlin

und der

Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten, Hauptverwaltung,
Haubachstraße 76, 22765 Hamburg

wird folgende Vereinbarung über Ausbildungsvergütungen getroffen:

§ 1 Geltungsbereich

- a) räumlich: Für die Bundesrepublik Deutschland
- b) fachlich: Für alle Betriebe des Bäckerhandwerks, in den Bundesländern Mecklenburg-Vorpommern und Brandenburg auch für die Betriebe des Konditorenhandwerks
- c) persönlich: Für alle Auszubildenden (Lehrlinge)¹, die in den unter b) fallenden Betrieben beschäftigt sind

¹ Die in diesem Tarifvertrag verwendeten Sammelbezeichnungen wie etwa Auszubildender, Lehrling, Auszubildende, Geselle, Verkäufer gelten für Frauen, Männer sowie Personen, die weder dem weiblichen noch dem männlichen Geschlecht zugeordnet werden, gleichermaßen und sind deshalb als geschlechtsneutral anzusehen.

§ 2 Ausbildungsvergütung

Der Auszubildende, der aufgrund eines Berufsausbildungsvertrages ausgebildet wird, erhält für die Dauer der Ausbildung eine Vergütung. Die Ausbildungsvergütung beträgt monatlich brutto für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland

ab 1. März 2025:

im 1. Ausbildungsjahr	1020 Euro,
im 2. Ausbildungsjahr	1090 Euro,
im 3. Ausbildungsjahr	1230 Euro,

ab 1. März 2026:

im 1. Ausbildungsjahr	1070 Euro,
im 2. Ausbildungsjahr	1140 Euro,
im 3. Ausbildungsjahr	1280 Euro.

Sie ist spätestens am letzten Werktag des Monats zu zahlen.

Wird aufgrund einer fachlichen Vorbildung oder einer Anrechnung nach der Anrechnungsverordnung (z.B. Besuch einer Berufsfachschule oder Teilnahme an einem Berufsgrundbildungsjahr) die Ausbildung verkürzt, so gilt in Bezug auf die Vergütung der Zeitraum, um den die Ausbildung gekürzt wird, als abgeleistete Ausbildungszeit. Der Auszubildende hat Anspruch auf die entsprechend höhere Vergütung.

Erfolgt die Kürzung der Ausbildungszeit dagegen wegen eines anderen Tatbestandes (z. B. wegen Mittlerer Reife oder Abitur), so besteht der normale Vergütungsanspruch, also zunächst auf Vergütung für das 1. Ausbildungsjahr.

Wird die regelmäßige Ausbildungszeit aus Gründen, die in der Person des Auszubildenden liegen, verlängert, so ist während des Zeitraumes der Verlängerung die Vergütung des letzten regelmäßigen Ausbildungsabschnittes zu zahlen.

Wird aus Gründen, die der Auszubildende in der betrieblichen Ausbildung zu vertreten hat, das Ausbildungsverhältnis verlängert, so ist der Lohn bzw. das Gehalt (Geselle, Verkäufer, Bürokräft) der Eingangsstufe des jeweiligen Tarifvertrages zu zahlen.

§ 3 Unterkunft und Verpflegung

Erhält der Auszubildende Unterkunft und Verpflegung im Betrieb, so können diese Sachleistungen in Höhe der nach der jeweils gültigen Sozialversicherungsentgeltverordnung festgesetzten Sachbezugswerte angerechnet werden, jedoch nicht über 75 % der Bruttovergütung hinaus; dem Auszubildenden müssen nach der Anrechnung mindestens noch 25 % der Ausbildungsvergütung ausgezahlt werden.

§ 4 Mobilitätzuschuss

1. Die Auszubildenden haben ab dem 01.03.2025 ein Wahlrecht, ob sie monatlich einen Zuschuss zu einem ÖPNV-Dauer-Ticket, das mindestens für einen Monat gültig sein muss, für Fahrten mit öffentlichen Verkehrsmitteln im Linienverkehr zwischen ihrer Wohnung und der betrieblichen Ausbildungsstätte sowie der Berufsschule in Anspruch nehmen.
2. Auszubildende, die von diesem Wahlrecht Gebrauch machen, erhalten die tatsächlich entstandenen monatlichen Kosten des Tickets vom jeweiligen Ausbildungsbetrieb erstattet. Voraussetzung ist der Zugang einer Erklärung des Auszubildenden in Textform beim Ausbildungsbetrieb, von dem Wahlrecht nach § 4 dieses Tarifvertrages Gebrauch machen zu wollen und die Vorlage eines entsprechenden Nachweises der tatsächlich entstandenen Kosten seitens des Auszubildenden gegenüber dem Ausbildungsbetrieb.
3. Sofern Auszubildende sich dafür entscheiden, von diesem Wahlrecht Gebrauch zu machen, wird der für den Zuschuss anfallende Betrag vom Ausbildungsbetrieb von der Höhe der Brutto-Ausbildungsvergütung abgezogen. Die Erstattung der tatsächlich entstandenen monatlichen Kosten des Tickets gemäß § 4 Ziffer 2 erfolgt bis zur nachgewiesenen Höhe, maximal jedoch bis zur Höhe der jeweils geschuldeten tariflichen Ausbildungsvergütung gemäß § 2 dieses Tarifvertrages.

§ 5 Arbeitszeit

Die Ausbildungszeit der Auszubildenden richtet sich nach der tariflichen Arbeitszeit für Arbeitnehmer auf Landesebene und den gesetzlichen Bestimmungen.

§ 6 Mehrarbeit/Nacharbeit

1. Mehrarbeit ist für jugendliche Auszubildende, außer im Falle des § 8 Absatz 2 und in Notfällen gemäß § 21 des Jugendarbeitsschutzgesetzes, verboten. Die in diesen Fällen zulässige

Mehrarbeit ist durch Freizeit entsprechend den Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes auszugleichen.

2. Mehrarbeit von Auszubildenden nach Vollendung des 18. Lebensjahres ist die über die wöchentliche Arbeitszeit nach § 5 hinausgehende Arbeitszeit. Bis zu 8 Mehrarbeitsstunden innerhalb eines Quartals können zuschlagsfrei in Freizeit ausgeglichen werden. Jeweils zum 31.03., 30.06., 30.09. und 31.12. sind alle bis dahin aufgelaufenen Mehrarbeitsstunden durch Freizeit auszugleichen, wenn das nicht erfolgt, mit folgendem Zuschlag zu bezahlen:

im 1. Ausbildungsjahr	2,00 Euro
im 2. Ausbildungsjahr	2,50 Euro
im 3. Ausbildungsjahr	3,00 Euro

Die Berechnung der Gesamtvergütung für jede Mehrarbeitsstunde, die nicht in Freizeit ausgeglichen wird, erfolgt nach folgender Formel:

$$\frac{\text{monatliche Ausbildungsvergütung nach § 2}}{\text{tarifliche Arbeitszeit nach § 5}} + \text{Mehrarbeitszuschlag nach § 6}$$

3. Für Arbeit an Sonn- und Feiertagen ist ebenfalls der unter § 6 Absatz 2 festgelegte Zuschlag und beim Zusammentreffen mit Mehrarbeit sind folgende Zuschläge zu bezahlen:

im 1. Ausbildungsjahr	4,00 Euro
im 2. Ausbildungsjahr	5,00 Euro
im 3. Ausbildungsjahr	6,00 Euro

4. Wird ein Auszubildender nach Vollendung des 18. Lebensjahres im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen vor 4 Uhr beschäftigt, so erhält er für jede Nachtarbeitsstunde neben der Ausbildungsvergütung den unter § 6 Absatz 2 festgelegten Zuschlag. Handelt es sich bei der Nacharbeit zugleich um Mehrarbeitsstunden und/oder Arbeit an Sonn- oder Feiertagen, so erhält der Auszubildende (Lehrling) den in § 6 Absatz 3 festgelegten Zuschlag für den Fall des Zusammentreffens von Mehrarbeit und Arbeit an Sonn- oder Feiertagen.

§ 7 Ausschlussfrist

Ansprüche auf Zuschläge für Mehrarbeit entsprechend § 6 sind innerhalb einer Frist von 2 Monaten nach Abrechnung der Ausbildungsvergütung schriftlich geltend zu machen, alle übrigen gegenseitigen Ansprüche 3 Monate seit ihrer Entstehung. Nach Ablauf dieser Frist ist die Geltendmachung dieser Ansprüche ausgeschlossen.

Der Ablauf dieser Ausschlussfrist ist bei Arbeitsunfähigkeit und Urlaub des Auszubildenden bis zum Tage der Wiederaufnahme der Ausbildung gehemmt.

§ 8 Schlussbestimmungen

1. Im Übrigen gelten für die Auszubildenden die Bestimmungen der jeweiligen Tarifverträge auf Landesebene.
2. Bisher gezahlte oder vereinbarte höhere Ausbildungsvergütungen dürfen – außer bei Inanspruchnahme des Wahlrechtes nach § 4 dieses Tarifvertrages - nicht gekürzt, sonstige bessere Bedingungen nicht verschlechtert werden.
3. Diese Vereinbarung tritt mit Wirkung vom 1. März 2025 in Kraft. Sie kann mit einer Frist von einem Monat erstmals zum 28. Februar 2027 gekündigt werden. Mit Inkrafttreten dieser Vereinbarung tritt die Vereinbarung über Ausbildungsvergütungen für Auszubildende des Bäckerhandwerks der Bundesrepublik Deutschland vom 13. Juli 2023 außer Kraft.
4. Die Tarifpartner verpflichten sich, im zweiten Halbjahr 2026 über einen Neuabschluss einer Vereinbarung zum 1. März 2027 zu verhandeln. Bis zum Neuabschluss einer Vereinbarung gilt diese weiter.
5. Zwischen den Tarifvertragsparteien besteht Einvernehmen darüber, dass die Allgemeinverbindlichkeit dieses Tarifvertrages rückwirkend zum 1. März 2025 beantragt wird.

Berlin, den 28. Januar 2025

Zentralverband
des Deutschen Bäckerhandwerks e.V.

Roland Ermer

Dr. Friedemann Berg

Gewerkschaft
Nahrung-Genuss-Gaststätten

Freddy Adjan

Rajko Pientka

**Protokollnotiz zur Vereinbarung über Ausbildungsvergütungen für
Auszubildende des Bäckerhandwerks der Bundesrepublik Deutschland vom
28. Januar 2025:**

1. Der Zentralverband des Deutschen Bäckerhandwerks und die Gewerkschaft Nahrung–Genuss–Gaststätten weisen alle ausbildenden Betriebe des deutschen Bäckerhandwerks darauf hin, dass die im Jugendarbeitsschutzgesetz, im Berufsbildungsgesetz und in der Handwerksordnung festgelegten Rechte und Pflichten der Auszubildenden einzuhalten sind.

Gute Ausbildungsleistungen der Ausbildungsbetriebe und ein guter, korrekter und wertschätzender Umgang mit Auszubildenden (Lehrlingen) sollten selbstverständlich sein. Sie werden im Zuge des demographischen Wandels und Fachkräftemangels immer wichtiger, um Auszubildende für unser Bäckerhandwerk zu gewinnen und als Personal und Fachkräfte im Bäckerhandwerk zu halten und zu binden.

Insbesondere muss der Ausbildende darauf hinwirken, dass die Berufsschulzeiten strikt eingehalten und die tariflich festgelegten Zuschläge gezahlt werden. Für den Berufsschulunterricht sowie für überbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen müssen Auszubildende vom Ausbildungsbetrieb freigestellt werden. Bei der Freistellung findet keine Unterscheidung zwischen jugendlichen und erwachsenen Auszubildenden statt. Beginnt der Berufsschulunterricht vor 9.00 Uhr, ist eine vorherige Beschäftigung im Betrieb nicht gestattet. Das gilt auch für über 18-Jährige.

Einmal in der Woche erfolgt eine Freistellung für einen ganzen Berufsschultag, wenn dieser mehr als fünf Unterrichtsstunden von mindestens je 45 Minuten beinhaltet. An diesem Tag müssen Auszubildende nicht mehr in den Betrieb zurückkehren. Er gilt als kompletter Ausbildungstag, für den die durchschnittliche tägliche Ausbildungszeit angerechnet wird.

Findet ein weiterer Berufsschultag in der gleichen Woche statt, erfolgt eine Freistellung für den Berufsschulunterricht unter Anrechnung der Berufsschulunterrichtszeit auf die Ausbildungszeit im Betrieb. Hier kann eine Rückkehr in den Betrieb erforderlich werden.

Die regelmäßige tägliche Ausbildungszeit muss im Ausbildungsvertrag ausdrücklich vereinbart werden.

Jugendliche dürfen nicht mehr als 8 Stunden täglich und 40 Stunden wöchentlich beschäftigt werden; wird die Arbeitszeit an einzelnen Werktagen auf weniger als acht Stunden verkürzt, können Jugendliche an den übrigen Werktagen derselben Woche achteinhalb Stunden beschäftigt werden.

Bei Jugendlichen sind Berufsschultage mit mehr als 5 Unterrichtsstunden von mindestens je 45 Minuten mit jeweils 8 Stunden auf die gesetzliche Höchstarbeitszeit Jugendlicher von 40 Stunden wöchentlich anzurechnen.

Für Minderjährige gelten die Regelungen des JArbSchG.

Die Möglichkeit einer Berufsausbildung in Teilzeit steht grundsätzlich allen Auszubildenden offen. Eine Teilzeitausbildung kann allerdings nur mit der Zustimmung des ausbildenden Betriebs absolviert werden.

Die Möglichkeit einer Berufsausbildung in Teilzeit steht grundsätzlich allen Auszubildenden offen. Eine Teilzeitausbildung kann allerdings nur mit der Zustimmung des ausbildenden Betriebs absolviert werden. Sie kann bei Beginn, aber auch später im Laufe der Ausbildung durch Vertragsänderung vereinbart werden. Bei Teilzeitauszubildenden ist die Kürzung der täglichen oder wöchentlichen Ausbildungszeit im Ausbildungsvertrag zu vereinbaren. Die tägliche oder wöchentliche Ausbildungszeit darf dabei um maximal 50 Prozent gekürzt

werden. Die Ausbildungsdauer verlängert sich entsprechend - höchstens jedoch bis zum Eineinhalbfachen der in der Ausbildungsordnung für eine Berufsausbildung in Vollzeit festgelegten Ausbildungsdauer. (z.B. max. 4,5 Jahre bei einer dreijährigen Ausbildung).

Bei Teilzeitauszubildenden kann die Ausbildungsvergütung entsprechend der wöchentlichen Ausbildungszeit zeitanteilig gekürzt werden. Dabei darf bei Teilzeitauszubildenden die prozentuale Kürzung der Vergütung nicht höher sein, als die prozentuale Kürzung der täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit.

Bei der Ermittlung der Höhe der Ausbildungsvergütung Teilzeitauszubildender bleiben zudem Zeiten des Berufsschulunterrichts außer Betracht. Sind Auszubildende von der betrieblichen Ausbildung freigestellt, um ihnen die Teilnahme am Berufsschulunterricht zu ermöglichen, besteht allein ein Anspruch auf Fortzahlung der Ausbildungsvergütung.

Auszubildende müssen während ihrer Ausbildungszeit einen Ausbildungsnachweis führen. Im Ausbildungsvertrag wird festgelegt, ob dies schriftlich oder elektronisch erfolgen soll. Der Ausbildungsnachweis kann klassisch in Heftform, am PC, als Onlineversion oder mit der BDDZ-Azubi-App vom Zentralverband des Deutschen Bäckerhandwerks e.V. geführt werden. Da das Führen des Nachweises Bestandteil der Ausbildung ist, darf es am Arbeitsplatz erfolgen.

2. Der Zentralverband des Deutschen Bäckerhandwerks und die Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten bekennen sich gemeinsam zum Ziel, die Qualität und Attraktivität der Berufsausbildung im Bäckerhandwerk noch weiter zu erhöhen.

Berlin, den 28. Januar 2025

Zentralverband
des Deutschen Bäckerhandwerks e.V.

gez. Roland Ermer

gez. Dr. Friedemann Berg

Gewerkschaft
Nahrung-Genuss-Gaststätten

gez. Freddy Adjan

gez. Rajko Pientka