

# **Vereinbarung über Ausbildungsvergütungen**

**für Auszubildende (Lehrlinge)  
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)<sup>1</sup>, die in den unter b) fallenden Betrieben beschäftigt sind

---

<sup>1</sup> Die in diesem Tarifvertrag verwendeten Sammelbezeichnungen wie etwa Auszubildender, Lehrling, Auszubildender, Geselle, Verkäufer gelten für Frauen und Männer gleichermaßen und sind deshalb als geschlechtsneutral anzusehen.

## **§ 2 Ausbildungsvergütung**

Der Auszubildende (Lehrling), 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. September 2018:**

<b>im 1. Ausbildungsjahr</b>	<b>565 Euro,</b>
<b>im 2. Ausbildungsjahr</b>	<b>670 Euro,</b>
<b>im 3. Ausbildungsjahr</b>	<b>800 Euro,</b>

### **ab 1. September 2019:**

<b>im 1. Ausbildungsjahr</b>	<b>615 Euro,</b>
<b>im 2. Ausbildungsjahr</b>	<b>700 Euro,</b>
<b>im 3. Ausbildungsjahr</b>	<b>820 Euro.</b>

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 abgeleitete Ausbildungszeit. Der Auszubildende (Lehrling) 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 (Lehrlings) 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 (Lehrling) Unterkunft und Verpflegung im Betrieb, so können diese Sachleistungen in Höhe der jeweils gültigen Sozialversicherungsentgeltverordnung entsprechend der Veröffentlichung im Bundesgesetzblatt angerechnet werden, jedoch nicht über 75 v. H. der Bruttovergütung.

### **§ 4 Azubi-Ticket, Fahrtkostenzuschuss für Fahrten zur Berufsschule und zur überbetrieblichen Ausbildungsstätte**

Ab dem 01.09.2018 gilt folgende Regelung:

1. Wird vom Verkehrsverbund oder vom Verkehrsbetrieb, in dessen Einzugsbereich die Ausbildungsstätte liegt, kein Azubi-Ticket angeboten, wird den Ausbildungsbetrieben empfohlen, dem Auszubildenden entstandene Kosten für die Fahrt von der Wohnung zur Berufsschule sowie zur überbetrieblichen Ausbildungsstätte zu erstatten – höchstens jedoch bis zu dem Betrag, der bei Inanspruchnahme des günstigsten Tarifs des günstigsten öffentlichen Verkehrsmittels zu zahlen wäre und bis zu einer Höhe von 30,-- € monatlich.
2. Wird vom Verkehrsverbund oder vom Verkehrsbetrieb, in dessen Einzugsbereich die Ausbildungsstätte liegt, ein Azubi-Ticket angeboten, werden die Kosten eines Azubi-Tickets bis zu einer Höhe von 30,-- € monatlich vom jeweiligen Ausbildungsbetrieb getragen, soweit diese Kosten nicht vom jeweiligen Bundesland, Landkreis oder der jeweiligen Gemeinde getragen werden.

### **§ 5 Arbeitszeit**

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

### **§ 6 Mehrarbeit/Nachtarbeit**

1. Mehrarbeit ist für jugendliche Auszubildende (Lehrlinge), 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 (Lehrlinge) 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:

<b>im 1. Ausbildungsjahr</b>	<b>2,00 Euro</b>
<b>im 2. Ausbildungsjahr</b>	<b>2,50 Euro</b>
<b>im 3. Ausbildungsjahr</b>	<b>3,00 Euro</b>

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:

<b>im 1. Ausbildungsjahr</b>	<b>4,00 Euro</b>
<b>im 2. Ausbildungsjahr</b>	<b>5,00 Euro</b>
<b>im 3. Ausbildungsjahr</b>	<b>6,00 Euro</b>

4. Wird ein Auszubildender (Lehrling) 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 Nachtarbeit 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 (Lehrlings) bis zum Tage der Wiederaufnahme der Ausbildung gehemmt.

## **§ 8 Schlussbestimmungen**

1. Im Übrigen gelten für die Auszubildenden (Lehrlinge) die Bestimmungen der jeweiligen Tarifverträge auf Landesebene.
2. Bisher gezahlte oder vereinbarte höhere Ausbildungsvergütungen dürfen nicht gekürzt, sonstige bessere Bedingungen nicht verschlechtert werden.
3. Diese Vereinbarung tritt mit Wirkung vom 1. September 2018 in Kraft. Sie kann mit einer Frist von einem Monat erstmals zum 31. August 2020 gekündigt werden. Mit Inkrafttreten dieser Vereinbarung tritt die Vereinbarung über Ausbildungsvergütungen für Auszubildende (Lehrlinge) des Bäckerhandwerks der Bundesrepublik Deutschland vom 25. Mai 2016 außer Kraft.
4. Die Tarifpartner verpflichten sich, im ersten Halbjahr 2020 über einen Neuabschluss einer Vereinbarung zum 1. September 2020 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. September 2018 beantragt wird.

Berlin, den 22. Juni 2018

Zentralverband  
des Deutschen Bäckerhandwerks e.V.

gez. Michael Wippler

gez. Daniel Schneider

Gewerkschaft  
Nahrung-Genuss-Gaststätten

gez. Guido Zeitler

gez. Michael Anderke

**Protokollnotiz zur Vereinbarung über Ausbildungsvergütungen für  
Auszubildende (Lehrlinge) des Bäckerhandwerks der Bundesrepublik  
Deutschland vom 22.Juni 2018:**

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 (Lehrlinge) 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 einsetzenden Fachkräftemangels immer wichtiger, um Auszubildende (Lehrlinge) 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.

Der Ausbildende hat den Auszubildenden (Lehrling) für die Teilnahme am Berufsschulunterricht freizustellen. Beginnt der Berufsschulunterricht vor 9.00 Uhr, ist eine vorherige Beschäftigung im Betrieb nicht gestattet. Das gilt auch für über 18-Jährige.

Das gesetzliche Regelwerk verbietet einmal in der Woche die betriebliche Beschäftigung Jugendlicher an einem Berufsschultag mit mehr als fünf Unterrichtsstunden von mindestens je 45 Minuten; dieses Beschäftigungsverbot besteht nur einmal pro Woche, auch wenn die Ausbildung einen zweiten Unterrichtstag vorsieht.

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.

2. Der Zentralverband des Deutschen Bäckerhandwerks und die Gewerkschaft Nahrung–Genuss–Gaststätten sprechen sich für die flächendeckende Einführung von Azubi-Tickets aus, da angesichts zunehmender Einschränkungen des öffentlichen Nahverkehrs in einzelnen Regionen das Thema der Entfernung von Ausbildungsstätte und Berufsschule in den Fokus rückt und akademische Bildung und duale Berufsausbildung gleichbehandelt werden sollten. Die Tarifvertragsparteien sehen hierbei auch staatliche Institutionen in der Pflicht, entsprechende Mobilitätshilfen für Auszubildende zu schaffen und zu finanzieren. Die Tarifvertragsparteien betonen zudem deutlich ihre Erwartung, dass der Staat seiner Verpflichtung nachkommt, entsprechende, ausreichende Infrastrukturangebote im Mobilitätsbereich zur Verfügung zu stellen und für Auszubildende zu finanzieren.

3. 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 22. Juni 2018

Zentralverband  
des Deutschen Bäckerhandwerks e.V.

gez. Michael Wippler

gez. Daniel Schneider

Gewerkschaft  
Nahrung-Genuss-Gaststätten

gez. Guido Zeitler

gez. Michael Anderke