



## Bundesministerium für Arbeit und Soziales

### Bekanntmachung über die Allgemeinverbindlicherklärung eines Tarifvertrags für das Bäckerhandwerk und das Konditorenhandwerk

Vom 24. Juni 2021

Auf Grund des § 5 Absatz 1 in Verbindung mit Absatz 2 und 7 des Tarifvertragsgesetzes, dessen Absatz 1 durch Artikel 5 Nummer 1 Buchstabe a des Gesetzes vom 11. August 2014 (BGBl. I S. 1348), dessen Absatz 2 durch Artikel 8 des Gesetzes vom 20. Mai 2020 (BGBl. I S. 1055) und dessen Absatz 7 durch Artikel 5 Nummer 1 Buchstabe d des Gesetzes vom 11. August 2014 (BGBl. I S. 1348) geändert worden ist, wird auf gemeinsamen Antrag der Tarifvertragsparteien und im Einvernehmen mit dem Tarifausschuss die

Vereinbarung über Ausbildungsvergütungen für Auszubildende (Lehrlinge) des Bäckerhandwerks der Bundesrepublik Deutschland vom 22. Dezember 2020

– kündbar mit einer Frist von einem Monat, erstmals zum 31. Januar 2023 –

abgeschlossen zwischen dem Zentralverband des Deutschen Bäckerhandwerks e. V., Neustädtische Kirchstraße 7a, 10117 Berlin, einerseits, und der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten, Hauptverwaltung, Haubachstraße 76, 22765 Hamburg, andererseits,

mit Wirkung vom **1. März 2021**

mit den weiter unten näher bezeichneten Maßgaben für allgemeinverbindlich erklärt.

Geltungsbereich des Tarifvertrags:

räumlich: für die Bundesrepublik Deutschland.

betrieblich: für alle Betriebe des Bäckerhandwerks, in den Bundesländern Mecklenburg-Vorpommern und Brandenburg auch für die Betriebe des Konditorenhandwerks.

persönlich: für alle Auszubildenden (Lehrlinge), die in den erfassten Betrieben beschäftigt sind.

Die Allgemeinverbindlicherklärung des Tarifvertrags ergeht mit folgenden Maßgaben:

§ 4 ist von der Allgemeinverbindlicherklärung ausgenommen.

Soweit Bestimmungen des Tarifvertrags auf Bestimmungen anderer Tarifverträge verweisen, erfasst die Allgemeinverbindlicherklärung die verweisenden Bestimmungen nur, wenn und soweit die in Bezug genommenen tariflichen Regelungen ihrerseits für allgemeinverbindlich erklärt sind.

Der Tarifvertrag ist mit Ausnahme der von der Allgemeinverbindlicherklärung ausgenommenen Regelungen in der Anlage abgedruckt.

Arbeitgeber und Arbeitnehmer, für die der Tarifvertrag infolge der Allgemeinverbindlicherklärung verbindlich ist, können von einer der Tarifvertragsparteien eine Abschrift des Tarifvertrags gegen Erstattung der Selbstkosten (Papier- und Vervielfältigungs- oder Druckkosten sowie Übersendungsporto) verlangen.

Berlin, den 24. Juni 2021

IIIa6-31241-Ü-13b/24

Der Bundesminister  
für Arbeit und Soziales

Hubertus Heil



**Vereinbarung über Ausbildungsvergütungen  
für Auszubildende (Lehrlinge)  
des Bäckerhandwerks der Bundesrepublik Deutschland  
vom 22. Dezember 2020**

§ 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)\*, die in den unter Buchstabe b fallenden Betrieben beschäftigt sind.

§ 2

Ausbildungsvergütung

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

ab 1. März 2021:

im 1. Ausbildungsjahr 645 Euro,

im 2. Ausbildungsjahr 720 Euro,

im 3. Ausbildungsjahr 850 Euro,

ab 1. Februar 2022:

im 1. Ausbildungsjahr 680 Euro,

im 2. Ausbildungsjahr 755 Euro,

im 3. Ausbildungsjahr 885 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 (Lehrling) hat Anspruch auf die entsprechend höhere Vergütung.

Erfolgt die Kürzung der Ausbildungszeit dagegen wegen eines anderen Tatbestands (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 Zeitraums der Verlängerung die Vergütung des letzten regelmäßigen Ausbildungsabschnitts 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, Bürokraft) der Eingangsstufe des jeweiligen Tarifvertrags zu zahlen.

§ 3

Unterkunft und Verpflegung

Erhält der Auszubildende (Lehrling) 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 v. H. der Bruttovergütung hinaus; dem Auszubildenden müssen nach der Anrechnung mindestens noch 25 Prozent der Ausbildungsvergütung ausgezahlt werden.

[§ 4 ist von der Allgemeinverbindlichkeit ausgenommen und daher nicht abgedruckt.]

§ 5

Arbeitszeit

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

\* Die in diesem Tarifvertrag verwendeten Sammelbezeichnungen wie etwa Auszubildender, Lehrling, Auszubildende, Geselle, Verkäufer gelten für Frauen und Männer gleichermaßen und sind deshalb als geschlechtsneutral anzusehen.



## § 6

### Mehrarbeit/Nachtarbeit

1. Mehrarbeit ist für jugendliche Auszubildende (Lehrlinge), außer im Fall 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 acht Mehrarbeitsstunden innerhalb eines Quartals können zuschlagsfrei in Freizeit ausgeglichen werden. Jeweils zum 31. März, 30. Juni, 30. September und 31. Dezember 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:

*monatliche Ausbildungsvergütung nach § 2*

+ *Mehrarbeitszuschlag nach § 6*

*tarifliche Arbeitszeit nach § 5*

3. Für Arbeit an Sonn- und Feiertagen ist ebenfalls der in § 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 (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 in § 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 zwei Monaten nach Abrechnung der Ausbildungsvergütung schriftlich geltend zu machen, alle übrigen gegenseitigen Ansprüche drei 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. März 2021 in Kraft. Sie kann mit einer Frist von einem Monat erstmals zum 31. Januar 2023 gekündigt werden. Mit Inkrafttreten dieser Vereinbarung tritt die Vereinbarung über Ausbildungsvergütungen für Auszubildende (Lehrlinge) des Bäckerhandwerks der Bundesrepublik Deutschland vom 22. Juni 2018 außer Kraft.
4. Die Tarifpartner verpflichten sich, im zweiten Halbjahr 2022 über einen Neuabschluss einer Vereinbarung zum 1. Februar 2023 zu verhandeln. Bis zum Neuabschluss einer Vereinbarung gilt diese weiter.
5. Zwischen den Tarifvertragsparteien besteht Einvernehmen darüber, dass die Allgemeinverbindlichkeit dieses Tarifvertrags rückwirkend zum 1. März 2021 beantragt wird.