



Zentralverband des
Deutschen Bäckerhandwerks e.V.

VEREINBARUNG

AUSBILDUNGSVERGÜTUNGEN

2016/2017

für Auszubildende (Lehrlinge) des Bäckerhandwerks
der Bundesrepublik Deutschland



Wenn bei Ihnen doch mal was
anbrennt, sind wir zur Stelle.

Von der Bäcker-Rente über die Prüfliste von Sachversicherungen bis zur MeisterPolicePro – durch unsere langjährige enge Zusammenarbeit mit dem Bäckerhandwerk sind schon viele Ideen und Produkte entstanden. Unsere Spezialisten freut das. Denn sie können sich dadurch noch besser um die Versicherungen ihrer Kunden kümmern. Sprechen Sie uns an!

Infos unter 0231 135-7997 oder www.signal-iduna.de

SIGNAL IDUNA 
gut zu wissen

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)¹, die in den unter b) fallenden Betrieben beschäftigt sind



§ 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 2016:	im 1. Ausbildungsjahr	485 Euro
	im 2. Ausbildungsjahr	620 Euro
	im 3. Ausbildungsjahr	750 Euro

ab 1. September 2017:	im 1. Ausbildungsjahr	500 Euro
	im 2. Ausbildungsjahr	640 Euro
	im 3. Ausbildungsjahr	770 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 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, Bürokraft) 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 ARBEITSZEIT

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

§ 5 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 § 4 hinausgehende Arbeitszeit. Bis zu 8 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:

$$\frac{\text{monatliche Ausbildungsvergütung nach § 2}}{\text{tarifliche Arbeitszeit nach § 4}} + \text{Mehrarbeitszuschlag nach § 5}$$

3. Für Arbeit an Sonn- und Feiertagen ist ebenfalls der unter § 5 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 unter § 5 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 § 5 Absatz 3 festgelegten Zuschlag für den Fall des Zusammentreffens von Mehrarbeit und Arbeit an Sonn- oder Feiertagen.

§ 6 AUSSCHLUSSFRIST

Ansprüche auf Zuschläge für Mehrarbeit entsprechend § 5 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.



§ 7 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 2016 in Kraft. Sie kann mit einer Frist von einem Monat erstmals zum 31. August 2018 gekündigt werden. Mit Inkrafttreten dieser Vereinbarung tritt die Vereinbarung über Ausbildungsvergütungen für Auszubildende (Lehrlinge) des Bäckerhandwerks der Bundesrepublik Deutschland vom 11. Juni 2015 außer Kraft.
4. Die Tarifpartner verpflichten sich, im ersten Halbjahr 2018 über einen Neuabschluss einer Vereinbarung zum 1. September 2018 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 2016 beantragt wird.

Berlin, den 25. Mai 2016

**Zentralverband
des Deutschen
Bäckerhandwerks e. V.**

Handwritten signature of Michael Wippler in black ink.

Michael Wippler

Handwritten signature of Daniel Schneider in black ink.

Daniel Schneider

**Gewerkschaft
Nahrung-Genuss-
Gaststätten**

Handwritten signature of Claus-Harald Güster in black ink.

Claus-Harald Güster

Handwritten signature of Michael Anderke in black ink.

Michael Anderke

Protokollnotiz zur Vereinbarung über
Ausbildungsvergütungen für Auszubildende (Lehrlinge)
des Bäckerhandwerks der Bundesrepublik Deutschland
vom 25. Mai 2016:

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 Auszubildende darauf hinwirken, dass die Berufsschulzeiten strikt eingehalten und die tariflich festgelegten Zuschläge gezahlt werden.

Der Auszubildende 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 5 Unterrichtsstunden von mindestens je 45 Minuten; dieses Beschäftigungsverbot besteht nur einmal pro Woche, auch wenn die Ausbildung einen 2. 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 Höchst Arbeitszeit Jugendlicher von 40 Stunden wöchentlich anzurechnen.

Für Minderjährige gelten die Regelungen des JArbSchG.

Der Zentralverband des Deutschen Bäckerhandwerks und die Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten bitten die Betriebsinhaber/-innen zu prüfen, inwieweit den Auszubildenden (Lehrlingen) ein Zuschuss zu den Fahrtkosten zur Berufsschule gewährt werden kann, da viele Auszubildende (Lehrlinge) längere Wege zur Berufsschule zurückzulegen haben.

Berlin, den 25. Mai 2016

**Zentralverband
des Deutschen
Bäckerhandwerks e.V.**



Michael Wippler



Daniel Schneider

**Gewerkschaft
Nahrung-Genuss-
Gaststätten**



Claus-Harald Güster



Michael Anderke

TOP ABSICHERUNG FÜR CLEVERE AZUBIS



SHB Allgemeine Versicherung VVaG

Von Altersvorsorge bis Unfallversicherung, gibt's bei uns alles aus einer Hand, und das seit mehr als 90 Jahren. Wir kümmern uns um Deine Versicherungsangelegenheiten, z.B. mit der Privathaftpflicht – ein Muss für jeden, der erwachsen wird. Und das Beste dabei: die ersten beiden Jahre gibt's volle Leistung zum halben Preis!

Deine Sicherheit ist unser Handwerk!