

SPERRFRIST, Montag, 10. März 11:30 Uhr

Branchenanalyse Backgewerbe

durchgeführt von wmp consult,
gefördert durch die Hans-Böckler-Stiftung und die NGG

Vorläufige, zentrale Ergebnisse, 5.3.2025

Ziel

- Ziel der Branchenanalyse ist es, einen Überblick über die aktuelle Lage des Backwarenmarktes in Deutschland zu geben und Zukunftsperspektiven für Arbeit und Beschäftigung im Bäckerhandwerk und in der Brot- und Backwarenindustrie zu beleuchten. Ein Fokus liegt auf den Veränderungen der Markt- und Branchenstruktur sowie deren Auswirkungen auf die Beschäftigung. Ein weiterer Schwerpunkt ist die Analyse der Tarifstrukturen und Arbeitsbedingungen. Angesichts des anhaltenden Personal- und Fachkräftemangels nimmt die Untersuchung der Ausbildungsstrukturen sowie potenzieller Lösungen zur Deckung des Personalbedarfs breiten Raum ein.

Methodisches Vorgehen

- Neben einer Literaturanalyse und der Auswertung von Statistiken wurden 27 Interviews mit Vertreter*innen von Verbänden, NGG und Betrieben geführt. Zusätzlich wurde zwischen dem 3. Oktober 2024 und dem 24. Februar 2025 durch die NGG eine bundesweite Onlinebefragung durchgeführt, an der sich 1.395 Beschäftigte der Branche beteiligt haben.
- Die Befragungsergebnisse sind weitestgehend repräsentativ für die Gruppe der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Backgewerbe, wobei Beschäftigte aus Großunternehmen mit 250 und mehr Beschäftigten und Beschäftigte aus NRW und Niedersachsen überrepräsentiert sind. Verkaufspersonal ist trotz des großen Anteils an der Stichprobe leicht unterrepräsentiert, ebenso Beschäftigte aus Sachsen. Aufgrund der vergleichsweise geringen Teilnehmerzahlen sind regionale Auswertungen insbes. für Bremen, Brandenburg und Thüringen mit Vorsicht zu interpretieren.

Branchenstruktur

- Der Strukturwandel im Backgewerbe mit insgesamt rund 282.000 Beschäftigten (sozialversicherungspflichtig + geringfügig) betrifft in besonderer Weise das Bäckerhandwerk. Während der Gesamtumsatz der Branche gestiegen ist (2023: 21,8 Mrd. Euro), hat die Zahl der Betriebe des Bäckerhandwerks allein in den letzten 10 Jahren um 30 Prozent abgenommen.
- Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit (BA) gibt es im Backgewerbe 8.100 Betriebe mit mindestens einem SV-Beschäftigten. 60 Prozent der Betriebe des Backgewerbes sind Kleinbetriebe mit weniger als 10 SV-Beschäftigten, doch die Zahl der Großbetriebe (Großfilialisten und große Lieferbäckereien) mit 250 und mehr Beschäftigten ist allein seit 2014 um rund 20 auf 133 im Jahr 2024 angewachsen. Die Branchenstruktur hat sich also weiter in Richtung der Großen verschoben, auf die auch das Gros der Umsätze entfällt. Laut Statistischem Bundesamt haben 55 Betriebe mit jeweils über 50 Millionen Euro Umsatz einen Marktanteil von 36 Prozent (2023).

- In den vergangenen Jahren hat der Einfluss von Finanzinvestoren zugenommen, die Filialbäckereien übernommen haben. Hier ist beispielsweise die Panarium Gruppe zu nennen, die zur Beteiligungsgesellschaft Auctus Capital Partners gehört. Die Gruppe umfasst inzwischen sechs regionale Bäckereiketten mit mehr als 330 Filialen und mehr als 3.000 Beschäftigten (Auctus 2024). Die Strategie der Gruppe besteht darin, sich an profitablen regionalen Bäckern zu beteiligen. Eine besondere Bedeutung im Konsolidierungsprozess von Filialbäckereien spielt das „Haus der Bäcker“, das sich darauf spezialisiert hat, profitable Filialbäckereien ohne Nachfolgelösung zu übernehmen. Inzwischen gehören acht Bäckereien mit rd. 300 Filialen und rund 3.200 Beschäftigten zur Gruppe (Haus der Bäcker 2024; Westfalen-Blatt 2024).

Beschäftigungsvolumen und -struktur

- Die Zahl der Beschäftigten im Backgewerbe hat laut BA über viele Jahre kontinuierlich abgenommen, allein seit 2014 um mehr als 20.000 (-8 Prozent). Gleichzeitig hat der Anteil von Teilzeitbeschäftigten unter den SV-Beschäftigten von knapp 30 auf 39 Prozent zugenommen.
- Auch bei den Beschäftigten zeigt sich statistisch eine Verschiebung hin zu Großbetrieben, die Zahl der SV-Beschäftigten ist dort bis 2024 auf fast 62.000 angewachsen (+9.000 SV-Beschäftigte seit 2014), während die Zahl der Beschäftigten in KMU im gleichen Zeitraum um 26.000 SV-Beschäftigte auf 139.000 im Jahr 2024 abgenommen hat.
- Seit 2022 hat eine Stabilisierungsphase eingesetzt. Die Zahl der Beschäftigten hat – parallel zur sich erholenden Geschäftsentwicklung vieler Betriebe – bis 2024 insgesamt sogar um fast 2.000 Beschäftigte zugenommen. Die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Jobs ist seit 2022 jedoch weiter rückläufig (-6.500), das Wachstum ist allein auf eine Zunahme von Minijobs zurückzuführen (+8.500).
- Diese Entwicklung zeigt eine Verschiebung hin zu weniger stabilen und tendenziell schlechter abgesicherten Arbeitsverhältnissen. Minijobs bieten zudem oft eingeschränkte Aufstiegsmöglichkeiten und weniger Zugang zu Weiterbildungsangeboten. Gleichzeitig ist die starke Zunahme von Minijobs als Indiz zu sehen, dass Betriebe einerseits bei der Rekrutierung mehr auf flexibel einsetzbare, geringfügig entlohnte Beschäftigte setzen, und/oder andererseits wegen des allgemeinen Personalmangels Schwierigkeiten haben, Arbeitskräfte für eine qualifizierte, sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu finden.
- Eine Verschiebung der Beschäftigtenstruktur zeigt sich auch in der Qualifikationsstruktur der Beschäftigten. Während die Zahl der ausgebildeten Fachkräfte allein seit 2014 um fast 24.000 gesunken ist, ist die Zahl der Helfer*innen um mehr als 6.000 gestiegen. Der Anteil der Helfer*innen an allen SV-Beschäftigten beläuft sich inzwischen auf 17 Prozent – das sind mehr als 33.000 Personen. Nach Experteneinschätzung werden Helfer*innen auch bei Tätigkeiten eingesetzt, die üblicherweise von ausgebildeten Fachkräften ausgeführt werden. Helfer*innen sind tariflich in der Regel jedoch niedriger eingestuft als ausgebildete Fachkräfte.
- Der Statistik der BA zufolge gab es 2023 unter den rund 201.000 SV-Beschäftigten, die bis dato im Backgewerbe tätig waren, insgesamt mehr als 59.000 Jobwechsel. Statistisch gesehen entschied sich also fast jede*r Dritte für einen Wechsel. Bei mehr als einem Viertel der Jobwechsel (28 Prozent) handelte es sich um einen Wechsel des Arbeitsplatzes innerhalb der Branche. Die Mehrheit (72 Prozent) hingegen vollzog einen vollständigen Branchen- bzw. Berufswechsel. Ein Großteil der Branchenwechsler (mehr als 14.000 SV-Beschäftigte) ist in den Handel abgewandert (im wesentlichen LEH und Einzelhandel mit Back- und Süßwaren). In das Gastgewerbe als weiteres Beispiel sind 4.900 Beschäftigte gewechselt. Umgekehrt haben 37.000 SV-Beschäftigte eine

neue Tätigkeit im Backgewerbe begonnen, die vorher z.B. im Gastgewerbe, im LEH oder für Leiharbeitsfirmen tätig waren.

Personal- und Fachkräftemangel

- Nach Auskunft von Interviewten ist der Personal- und Fachkräftemangel eine der größten Herausforderungen in der Branche. Einige Betriebe, v.a. Betriebe des Bäckerhandwerks, haben ihren Suchradius bei der Rekrutierung von Auszubildenden nach Südostasien und Nordafrika ausgeweitet.
- Dass Migrant*innen bzw. Beschäftigte mit ausländischem Pass in den vergangenen Jahren immer stärker als Zielgruppe bei der Personalrekrutierung in den Blick genommen und eingestellt wurden, zeigt auch die amtliche Statistik. Während sich die Zahl der Auszubildenden im Backgewerbe allein in den letzten 10 Jahren fast halbiert hat (2024: 8.500 Auszubildende), ist die Anzahl der Migrant*innen unter den Auszubildenden angestiegen und liegt seit 2017/2018 auf einem Niveau von rund 2.000 Personen. Inzwischen sind fast ein Viertel der Auszubildenden im Backgewerbe Migrant*innen; vor zehn Jahren waren es weniger als 9 Prozent. 9 von 10 Auszubildenden mit ausländischen Pass kommen aus Drittstaaten außerhalb der EU (88 Prozent).
- Nach Angaben des Zentralverbands des Deutschen Bäckerhandwerks ist die Zahl der Auszubildenden im Bäckerhandwerk im vergangenen Jahr wieder auf 11.000 Auszubildende angestiegen, das sind rund 1.000 Auszubildende mehr als im Jahr 2023.¹ Ob dies bereits eine nachhaltige Trendwende signalisiert, bleibt abzuwarten. Die Zahl vorzeitig aufgelöster Ausbildungsverträge ist nach wie vor hoch. Nach statistischen Daten des Verbands lag die jährliche Abbrecherquote im Bereich der Ausbildung zum/zur Bäckereifachverkäufer/in den Jahren 2018 bis 2023 zwischen 25 und 29 Prozent, bei Bäckerlehrlingen lag sie jeweils zwischen 18 und 23 Prozent.
- Insgesamt hat sich seit 2014 die Anzahl in Deutschland beschäftigter Ausländer*innen (SV-Beschäftigte und Minijobber*innen) im Backgewerbe fast verdoppelt (2014: 27.000; 2024: 51.000). Unter den Beschäftigten mit ausländischem Pass befinden sich 19.000 EU-Ausländer (seit 2014 + 8.500) und 32.000 Personen aus Drittstaaten (seit 2014 + 15.000), inklusive Geflüchteten aus der Ukraine, Asien und Afrika sowie Arbeitskräften aus Südamerika.
- Eine potenzielle Maßnahme zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Attraktivität speziell des Bäckerhandwerks kann die Verlagerung von Prozessen von der Nacht- in die Tagproduktion sein. Dafür müssen die technischen und organisatorischen Rahmenbedingungen gegeben sein, die im Wesentlichen Kältetechnik, Herstellungsprozesse und Maschinenausstattung betreffen. Laut Aussage von Gesprächspartner*innen sind Schritte zur umfassenden Verlagerung von Prozessen von der Nacht- in Tagschicht in der Breite (noch) eher selten zu beobachten. Viele Betriebe sind jedoch bestrebt, vorbereitende Tätigkeiten so gut es geht am Tag vorzunehmen.
- Es gibt eine Reihe von positiven Beispielen wie das Fickenschers Backhaus (Münchberg bei Bayreuth), das schon vor einigen Jahren in der Produktion Tagschichten eingeführt hat. Die nächtliche Arbeit wurde auf ein Minimum reduziert, so dass nur etwa 20 Prozent der Belegschaft weiterhin in klassischer Nachtschicht tätig ist (Brain4Food 2022). Bei der Bäckerei Peter Schmitt (Bad Kissingen) wurde eine Vollzeit-Tagschicht mit flexiblem Zeitfenster zwischen 4 und 16 Uhr eingeführt. Bei Lenes Bio Backstube (Bremen) beginnt die Frühschicht um 6 Uhr, ohne dass nachts

¹ Aufgrund der Erhebungsmethodik und des Branchenzuschnitts unterscheiden sich die Statistikdaten der BA und des ZV.

gearbeitet werden muss, die Brote werden am Abend vorbereitet. Bäckerei Rolf (Bremen) hat viele Vorbereitungen auf den Tag verlegt. Es wird versucht, Wunscharbeitszeiten einzurichten. Bei der Bäckerei Baalk Backbord (Bremen) müssen Auszubildende nicht vor sieben Uhr mit der Arbeit beginnen (Schröder 2025).

- Insgesamt ist jedoch zu beachten, dass in der Regel nicht für alle Beschäftigten in den Backstuben die Nachschicht entfallen kann. Nachts muss gebacken werden, auch Aufgaben wie die Auslieferung von Waren an die Filialen erfolgen weiterhin nachts bzw. in den frühen Morgenstunden. Es ist auch zu bedenken, dass bei einer Umstellung auf Tagproduktion die Nachtarbeitszuschläge entfallen, die für viele Beschäftigte attraktiv sind. Fickenschers Backhaus hat dies durch die Erhöhung der Nettolöhne kompensiert (Brain4Food 2022).
- Theoretisch ist anzunehmen, dass die Erhöhung der Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten Potenziale zur Erweiterung der verfügbaren Arbeitskraft bietet. Die Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung deuten jedoch darauf hin, dass die Potenziale unter den derzeitigen Arbeitsbedingungen allenfalls gering sind. Nur 8 Prozent aller Befragten wünschen sich eine Aufstockung der Arbeitszeit. Zudem haben 87 Prozent der Teilzeitbeschäftigten angegeben, dass sie auf persönlichen Wunsch hin bzw. aus familiären Gründen in Teilzeit arbeiten. Eine Teilzeitbeschäftigung bietet somit Flexibilität, die für viele Beschäftigte grundsätzlich attraktiv ist, besonders für Menschen mit familiären Verpflichtungen. Eine Umwandlung in Vollzeitstellen könnte diese Flexibilität vermindern. Darüber hinaus ist zu beachten, dass die Personalengpässe und die hohe Zahl unbesetzter Stellen gerade im Bäckerhandwerk auch mit unattraktiven Arbeitszeiten und vergleichsweise geringer Vergütung zusammenhängen. Eine bloße Umwandlung von Teilzeit- in Vollzeitstellen würde diese Herausforderungen nicht direkt lösen.
- Stattdessen scheinen zur Bewältigung des Personal- und Fachkräftemangels umfassendere Strategien erforderlich, die die Attraktivität von Arbeitgebern und Berufsbildern stärken – mit guten Bedingungen u.a. in Bezug auf Entgelt, Planbarkeit der Arbeitszeiten, Überstundenausgleich, flexible Work-Life-Balance-Angebote, lebensphasenorientierte Arbeitszeitmodelle, Gesundheitsvorsorge, Entwicklungs- und Karriereperspektiven, Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten, Arbeitsatmosphäre (Teamevents, wertschätzender Umgang, kleine Aufmerksamkeiten oder Zusatzleistungen bei Jubiläen, Geburtstagen etc.). Das haben viele Betriebe erkannt und entsprechende Kommunikationsoffensiven gestartet.

Arbeitszeit

- In der Beschäftigtenumfrage haben fast zwei Drittel der Befragten (65 Prozent) angegeben, dass sie in Vollzeit arbeiten. Unter den Teilzeitbeschäftigten überwiegt die Gruppe mit 30 bis unter 32 Wochenarbeitsstunden (Teilzeit hoch; 20 Prozent der Beschäftigten).
- Überstunden gehören für den überwiegenden Teil der Befragten zum Arbeitsalltag. Nach eigener Auskunft machen 53 Prozent aller Befragten oft oder sehr häufig Überstunden. Bei Teilzeitkräften ist dieser Wert noch einmal höher: Bei Beschäftigten, die laut Arbeitsvertrag 32 und mehr Stunden arbeiten (vollzeitnah), liegt er bei 59 Prozent, bei Beschäftigten mit einer wöchentlich festgelegten Arbeitszeit zwischen 20 und 32 Stunden (Teilzeit hoch) bei 60 Prozent. Der Anteil der Befragten, die oft oder sehr häufig Überstunden leisten, ist am größten in (größeren) Filialbäckereien (63 Prozent) und dort speziell im Verkaufsbereich (62 Prozent).
- Die Befragten, die angegeben haben, dass sie in Vollzeit arbeiten, machen im Schnitt 2,1 Überstunden pro Woche. Teilzeitkräfte, die einen Arbeitsvertrag über 20 bis unter 32 Arbeitsstunden haben, machen im Schnitt sogar 3,3 Überstunden pro Woche; sind diese als Teilzeitkräfte im

Verkaufsbereich tätig, sind es wöchentlich 3,5 Überstunden. Vollzeitbeschäftigte in Lieferbäckereien machen in der Woche im Schnitt zwei Überstunden. Nach Auskunft der meisten Befragten werden Überstunden bezahlt oder mit Freizeit kompensiert. Bei 11 Prozent der Befragten ist dies nicht der Fall; drei Viertel davon sind im Bäckerhandwerk tätig.

- Viele Beschäftigte wünschen sich eine Verkürzung ihrer Arbeitszeit. Vollzeitkräfte wollen ihre vertraglich festgelegte wöchentliche Arbeitszeit im Schnitt um 3,4 Stunden reduzieren. Überdurchschnittlich die Arbeitszeit verringern wollen vollzeitbeschäftigte Bäcker*innen / Konditor*innen (-3,8 Stunden) und vollzeitbeschäftigtes Verkaufspersonal in Bäckereifilialen (-3,7 Stunden). Vollzeitbeschäftigte und vollzeitnahe Beschäftigte in Lieferbäckereien wünschen sich eine Arbeitszeitreduzierung um 2,9 bis 3,1 Stunden.
- Insgesamt wünschen sich 58 Prozent der Befragten eine Verkürzung der Arbeitszeit gegenüber der aktuellen vertraglichen Arbeitszeit. Rund ein Drittel (34 Prozent) präferiert eine Beibehaltung der bestehenden Regelung und 8 Prozent würde die vertragliche Arbeitszeit gerne ausdehnen.
- Mehr als ein Drittel der 185 befragten Auszubildenden arbeitet nach eigenen Angaben durchschnittlich mehr als 40 Stunden pro Woche. Mehr als ein Viertel der Auszubildenden (27 Prozent) berichtet, dass geleistete Überstunden weder bezahlt noch mit Freizeit ausgeglichen werden.

Arbeitsbelastungen

- Arbeitsintensität und körperliche Anforderungen werden von den Befragten insgesamt als hoch eingeschätzt. 86 Prozent der Befragten erleben oft bzw. sehr häufig Zeitdruck und Stress. Ebenso viele berichten, dass oft oder sehr häufig ausreichend Personal fehlt.
- Fast die Hälfte der Befragten hat angegeben, dass sie oft bzw. sehr häufig den Arbeitsalltag mit wenig Pausen bewältigt. Bei vier von 10 Befragten kommt es oft bzw. sehr häufig zu kurzfristigen Änderungen der Arbeitszeit bzw. der Dienstplanung – darüber hat in besonderer Weise das Verkaufspersonal in Filialen berichtet. Konflikte mit Vorgesetzten, Kolleg*innen oder Kund*innen treten eher selten auf. Allerdings fühlen sich mehr als 80 Prozent der Befragten nie oder selten durch den Arbeitgeber wertgeschätzt.
- Von den Befragten, die oft oder sehr häufig Zeitdruck und Stress erleben, empfinden dies 77 Prozent als eher stark oder stark belastend. Der Personalmangel wird von 84 Prozent der Befragten als (eher) starke Belastung wahrgenommen; die personellen Engpässe im Verkaufsbereich der Filialen werden sogar von fast 90 Prozent der Befragten als (eher) starke Belastung erlebt.
- Konflikte sind seltener, treten sie jedoch auf, stellen sie für etwa drei Viertel der Befragten (eher) starke Belastungsfaktoren dar. Auch kurzfristige Änderungen der Arbeitszeit kommen zwar seltener vor, ist dies jedoch der Fall, werden die Änderungen von 83 Prozent der Befragten als (eher) starke Belastung erlebt, die Streichung von freien Tagen wegen Personalmangels von 88 Prozent.
- 6 von 10 Befragten, die oft oder sehr häufig Überstunden leisten, empfinden dies als (eher) starke Belastung. Wochenendarbeit wird von 62 Prozent der Befragten als (eher) stark belastend wahrgenommen, Schichtarbeit von knapp der Hälfte. Insbesondere Verkäufer*innen in den Filialen nehmen die ohnehin hohen Belastungen vielfach noch intensiver wahr.
- Die Angst vor Altersarmut wird von drei Viertel der Beschäftigten als (eher) starke Belastung erlebt. Die Hälfte der Befragten geht davon aus, dass die Rente die sie später einmal erhalten werden, nicht zum Leben reichen wird (für Miete, Freizeit etc.). Dies ist in engem Zusammenhang

mit den heutigen Verdienstmöglichkeiten zu sehen. 70 Prozent der Befragten sind der Meinung, dass die Höhe des Entgelts gar nicht oder in geringem Maße zum Leben ausreicht.

- Die Befragung zeigt, dass ein großer Teil der Beschäftigten seine aktuelle Tätigkeit nicht langfristig ausüben möchte, was auf die hohe Arbeitsbelastung und möglicherweise mangelnde Perspektiven hindeutet. Fast 40 Prozent der Befragten können sich nicht vorstellen, noch lange in ihrem Job zu bleiben, 17 Prozent sind sich nicht sicher. Der Anteil der Befragten, die sich nicht vorstellen können, noch lange in ihrem Job zu arbeiten, ist unter Verkäufer*innen und Bäcker*innen / Konditor*innen des Bäckerhandwerks höher als in Lieferbäckereien.
- Mehr als ein Viertel der befragten Auszubildenden (29 Prozent) macht nach eigener Auskunft bei der Arbeit manchmal Dinge, die nicht dem Ausbildungsplan entsprechen (z.B. Toiletten reinigen, Autos waschen etc.). Weniger als die Hälfte der Befragten (47 Prozent) will nach der Ausbildung im erlernten Beruf weiter tätig sein. Fast ein Drittel der Befragten (32 Prozent) hat dazu noch keine Meinung.
- Nach Einschätzung zahlreicher Interviewpartner*innen wurde die körperliche Belastung in den letzten Jahren zumindest in vielen gewerblich-technischen Bereichen durch ergonomische und technische Verbesserungen (Hebe-, Transporthilfen, Automatisierung, Robotereinsatz etc.) verringert. Um auch die psychischen Belastungen zu reduzieren, wurden z.B. die Anpassung von Öffnungszeiten von Bäckereifilialen (z.B. Verkürzung, „Siesta“ in den frühen Nachmittagsstunden) oder mehr Planbarkeit bei der Schicht- und Dienstplanung als Lösungswege vorgeschlagen.
- In der Brot- und Backwarenindustrie werden bereits zahlreiche Entlastungsmaßnahmen umgesetzt, die sich vor allem auf die Gestaltung der Schichtpläne beziehen. Dazu gehören geblockte Wochenendfreizeiten, 6/3-Schichtsysteme bei Vollkonti-Betrieb, d.h. 6 Tage arbeiten (FF, SS, NN), dann 3 Tage frei (lange Ruhephase), Teilzeitangebote in Schichtarbeit oder Altersfreizeittage.

Tarifstrukturen des Backgewerbes

- Die Tarifstrukturen im Backgewerbe sind stark ausdifferenziert. Es gibt regionale Branchentarifverträge (Flächentarifverträge) für die Brot- und Backwarenindustrie und für das Bäckerhandwerk, Haus- und Unternehmenstarifverträge sowie Tarifverträge mit dem VdEW.
- Mit der Gründung der beiden Berufsverbände (Verband der Großbäcker, Zentralverband des Deutschen Bäckerhandwerks) vor mehr als 100 Jahren wurde nicht nur eine verbands-, sondern auch eine tarifpolitische Trennung zwischen Handwerksbäckereien und der Brot- und Backwarenindustrie eingeleitet. Dies führte zur heutigen Zweiteilung der Flächentarifvertragsstrukturen. Die Löhne im Handwerkstarif liegen in der Regel deutlich unter denen der Großbäckereien bzw. der Brotindustrie.
- Die tariflichen Strukturen bilden die tatsächlichen Produktionsstrukturen und Technisierungsgrade nicht immer präzise ab. Es gibt Betriebe, die sich von der Produktionsstruktur und der Betriebsgröße (gemessen an der Beschäftigtenzahl oder dem Umsatz) her längst von Handwerks- zu Großbäckereien entwickelt haben und für die nach wie vor das Tarifniveau der Innungsbäcker gilt.
- Da Flächentarifverträge auf regionaler Ebene abgeschlossen werden, unterliegen tarifgebundene Unternehmen mit Standorten in mehreren Bundesländern bzw. Tarifgebieten unterschiedlichen tariflichen Regelungen. Dies betrifft beispielsweise Unternehmen wie Harry-Brot, Lieken und Glockenbrot.

- In anderen großen Unternehmen des Backgewerbes sind Haus- bzw. Unternehmenstarifverträge üblich, deren Bedingungen in der Regel über dem Niveau des Handwerkstarifs, jedoch unterhalb der Flächentarifverträge liegen. Innerhalb einzelner Unternehmen mit Haus- bzw. Unternehmenstarifverträgen sind zudem unterschiedliche Regelungen zwischen ost- und westdeutschen Standorten zu beobachten. Ein Beispiel hierfür ist Arysza, wo unterscheidende tarifliche Bedingungen für die ostdeutschen Standorte und das Werk in Gerolzhofen gelten.
- Als Folge dieser strukturellen Unterschiede bestehen heute für vergleichbare Tätigkeiten unterschiedliche tarifliche Bedingungen, die in besonderer Weise in Lohn- und Gehaltsunterschieden innerhalb Deutschlands zum Ausdruck kommen. So liegt beispielsweise der Stundenlohn für die unterste Lohngruppe laut Tarifabschluss für die Brot- und Backwarenindustrie in den Tarifgebieten Hamburg/Schleswig-Holstein, Niedersachsen/Bremen und Nordrhein-Westfalen bei 19 Euro bzw. 19,05 Euro (Stand Februar 2025). Im Tarifgebiet Ost liegt die unterste Tarifvergütung bei 16,25 Euro. Zahlt ein Betrieb in Hamburg/Schleswig-Holstein Beschäftigte im Produktionsbereich nach Handwerkstarif liegen die Stundenlöhne für Tätigkeiten in der untersten Lohngruppe bei 13,40 Euro. In Niedersachsen/Bremen sind es 13 Euro pro Stunde laut Handwerkstarif – das Entgelt liegt damit nur knapp über dem gesetzlichen Mindestlohn von 12,82 Euro pro Stunde.
- Zur Harmonisierung der Tarifstrukturen und -bedingungen im Backgewerbe schlagen Gewerkschaftsexpert*innen u.a. ein (national einheitliches) dreigliedriges Tarifsystem vor: a) Brot- und Backwarenindustrie, b) Großfilialisten und c) Bäckerhandwerk. Dieses Modell soll den unterschiedlichen betrieblichen Strukturen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen der jeweiligen Bereiche stärker gerecht werden. Durch eine klare Differenzierung könnten branchenspezifische Herausforderungen gezielter adressiert und gleichzeitig einheitlichere Arbeits- und Entlohnungsbedingungen für vergleichbare Tätigkeiten gewährleistet werden.
- Erste Schritte zu einer stärkeren Harmonisierung wurden von den Tarifvertragspartnern bereits diskutiert. Nach Auskunft von Gesprächspartner*innen besteht die grundsätzliche Bereitschaft, zunächst einmal Manteltarifverträge in Zukunft bundesweit einheitlich zu verhandeln.