



Tarifvertrag über arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung sowie über Entgeltumwandlung

im Bayerischen Schreinerhandwerk

„Schreiner-Rente“

(gültig ab 1. November 2014)

zwischen dem

Fachverband Schreinerhandwerk Bayern

Fürstenrieder Str. 250, 81377 München

einerseits

und der

Industriegewerkschaft Metall, Bezirk Bayern

Elisenstraße 3a, 80335 München

andererseits

I. Geltungsbereich

Dieser Vertrag gilt:

räumlich:

für den Freistaat Bayern

persönlich:

für alle Arbeitnehmer (Arbeiter und Angestellte) einschließlich Berufsfremde, die in nachstehenden Handwerksbetrieben beschäftigt und Mitglieder der Tarifvertragsparteien sind. Er gilt ausdrücklich nicht für Auszubildende.

fachlich/branchenmäßig:

für alle Unternehmen, die unter den Geltungsbereich des Manteltarifvertrages für das Schreinerhandwerk in seiner jeweils gültigen Fassung fallen.

II. Arbeitgeberfinanzierte tarifliche Altersversorgung

1. Arbeitgeberbeitrag zur Altersvorsorge

Der Arbeitgeber gewährt Arbeitnehmern, die einen entsprechenden schriftlichen Antrag an den Arbeitgeber richten, zum Aufbau einer betrieblichen Altersversorgung eine zusätzliche tarifliche Altersversorgung im Durchführungsweg der rückgedeckten Gruppenunterstützungskasse, UH - Unterstützungskasse für das Handwerk e.V., München und/oder im Durchführungsweg der Direktversicherung.

Die Tarifvertragsparteien geben im Falle der Durchführung der betrieblichen Altersvorsorge im Wege der Direktversicherung einen bestimmten Anbieter nicht vor. Sofern sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber auf einen bestimmten Anbieter der Direktversicherung nicht verständigen können, kann der Arbeitgeber die Direktversicherung über den von ihm gewählten Anbieter abschließen.

2. Durchführungswege

a) Die arbeitgeberfinanzierte tarifliche Altersvorsorge wird entweder über die UH - Unterstützungskasse für das Handwerk e.V., München und/oder eine ausgewählte Direktversicherung durchgeführt.

Weitere Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung sind im Rahmen dieser tariflichen Regelung ausdrücklich ausgeschlossen.

b) Zu anderweitigen Leistungen im Rahmen betrieblicher Altersversorgung ist der Arbeitgeber aufgrund tariflicher Bestimmungen nicht

verpflichtet. Die Regelungen in Abschnitt III. dieses Tarifvertrages über den Aufbau einer betrieblichen Altersversorgung durch Entgeltumwandlung bleiben hiervon unberührt.

3. Anspruchshöhe

- a) Der Anspruch beträgt für vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer gemäß der tariflichen Arbeitszeit pauschal 50,- Euro pro Kalendermonat.
- b) Teilzeitbeschäftigte haben entsprechend ihrer verminderten Arbeitszeit im Verhältnis zur tariflichen Arbeitszeit einen anteiligen Anspruch auf Altersversorgungsleistungen durch den Arbeitgeber in Form eines Arbeitgeberzuschusses.

Um den effizienten Aufbau einer Altersversorgung zu ermöglichen und um den Verwaltungskostenanteil angemessen gestalten zu können, beträgt der anteilige Anspruch bei Teilzeitbeschäftigten mindestens 25,- Euro.

Wechselt der Arbeitnehmer im Laufe des Kalenderjahres von Vollzeit- auf Teilzeitarbeit oder umgekehrt, sind für die Berechnung der Anspruchshöhe die einzelnen vollen Monate des Kalenderjahres gesondert zu betrachten, wobei pro Kalendermonat ab 15 Tagen aufgerundet und unter 15 Tagen abgerundet wird.

- c) Der Anspruch entsteht für jeden Kalendermonat, für den mindestens zwei Wochen Anspruch auf Arbeitsentgelt besteht.
- Zu den Zeiten ohne Anspruch auf Arbeitsentgelt zählen insbesondere auch Zeiten der Ableistung von Wehr- und Zivildienst, Elternzeit sowie grundsätzlich Zeiten der Arbeitsunfähigkeit aufgrund unverschuldeter Erkrankung und infolge von Arbeitsunfällen ab der siebten Woche.

Als Zeiten mit Entgeltanspruch gelten beispielsweise

- Zeiten, für die dem Arbeitnehmer Anspruch auf Entgeltfortzahlung zusteht (Urlaub, entschädigungspflichtige Arbeitsverhinderung bzw. Freistellung), es sei denn, es besteht ein entsprechender Erstattungsanspruch des Arbeitgebers gegen Dritte.
- Zeiten des Bezugs von Mutterschaftsgeld

4. Wartezeit

Der Anspruch kann erstmals für den 13. Monat ununterbrochener Betriebszugehörigkeit geltend gemacht werden. Bei der Feststellung der Dau-

er der Betriebszugehörigkeit ist die gesamte in dem Betrieb oder einem anderen Betrieb des gleichen Unternehmens verbrachte Beschäftigungszeit anzurechnen. Zeiten der Berufsausbildung zählen hierbei nicht mit. Wird ein Arbeitnehmer ohne sein Verschulden entlassen und innerhalb eines Zeitraumes von 12 Monaten wieder eingestellt, so gilt das Arbeitsverhältnis bezüglich seiner Betriebszugehörigkeit als nicht unterbrochen.

5. Verfahren

- a) Anspruchsvoraussetzung ist ein entsprechender schriftlicher Antrag des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber zum Aufbau einer arbeitgeberfinanzierten Altersvorsorge. Darüber hinaus ist die Mitwirkung des Arbeitnehmers beim Zustandekommen des Vertrages zwischen dem Arbeitgeber und der Unterstützungskasse für das Handwerk e.V. bzw. beim Zustandekommen des Vertrages zwischen dem Arbeitgeber und dem ausgewählten Anbieter der Direktversicherung erforderlich. Arbeitnehmer, die die Leistungen nicht beantragen, haben keinen Anspruch.
- b) Der Antrag soll spätestens vier Wochen vor dem ersten Einzahlungsmonat gestellt werden.
- c) Der monatliche Betrag wird zusätzlich zum laufenden Entgelt monatlich für jeden unter den Geltungsbereich des Tarifvertrags fallenden Arbeitnehmer zugunsten der Unterstützungskasse für das Handwerk e.V. bzw. der ausgewählten Direktversicherung direkt vom Arbeitgeber abgeführt.

6. Fälligkeit

- a) Der Beitrag zum Aufbau der Altersversorgung wird monatlich nach den jeweiligen Verwaltungsnotwendigkeiten im Mitgliedschaftsverhältnis Arbeitgeber – UH bzw. im Falle der Direktversicherung entsprechend der Beitragsfälligkeit des zugrunde liegenden Versicherungsvertrags gezahlt.
- b) Eine Auszahlung an die Arbeitnehmer sowie die Abtretung und Verpfändung sind ausgeschlossen.

7. Schriftform

Alle im Rahmen dieser tariflichen Regelungen abzugebenden Erklärungen bedürfen der Schriftform.

8. Ausscheiden

Scheidet der Arbeitnehmer aus dem Unternehmen aus, teilt der Arbeitgeber dies der Unterstützungskasse für das Handwerk e.V. bzw. dem Versicherungsunternehmen der ausgewählten Direktversicherung mit. Nach Wahl des Arbeitnehmers ruht dann die Rentenanwartschaft des Arbeitnehmers, oder sie wird von ihm – soweit möglich – weitergeführt oder auf einen neuen Arbeitgeber übertragen.

9. Unverfallbarkeit

Abweichend von den Vorschriften des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG) ist die tarifliche Altersvorsorge nach diesem Tarifvertrag sofort unverfallbar und erstreckt sich auf die bis zum Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis finanzierten Versorgungsleistungen. Im Übrigen gilt das BetrAVG.

10. Ausschlussfrist

Alle Ansprüche aus diesem Tarifvertrag sind spätestens sechs Monate nach Fälligkeit schriftlich geltend zu machen. Nach Ablauf der Frist sind die Ansprüche verwirkt, es sei denn, dass sie vorher dem anderen Teil gegenüber schriftlich geltend gemacht worden sind.

Hat eine Arbeitsvertragspartei den Anspruch rechtzeitig schriftlich geltend gemacht, so soll sich die andere Arbeitsvertragspartei binnen eines Monats nach Zugang schriftlich äußern (Äußerungsfrist).

Wird der Anspruch schriftlich abgelehnt bzw. erfolgt innerhalb der Äußerungsfrist keine Stellungnahme, so kann binnen einer weiteren Frist von drei Monaten der Anspruch gerichtlich geltend gemacht werden. Eine spätere gerichtliche Geltendmachung ist ausgeschlossen.

11. Insolvenzsicherung / Verwaltungsgebühren

Fallen Beiträge zur Insolvenzsicherung an, so trägt diese der Arbeitgeber. Gleiches gilt für die anfallenden Verwaltungsgebühren.

12. Anpassungsprüfungspflicht

§ 16 BetrAVG findet keine Anwendung.

13. Steuern, Sozialabgaben

Hinsichtlich Steuern und Sozialabgaben, die im Zusammenhang mit der tariflichen Altersversorgung beim Arbeitnehmer anfallen, sind von diesem zu tragen.

14. Änderungen der Rechtslage

Sofern die zugrunde liegenden gesetzlichen Regelungen geändert werden, nehmen die Tarifvertragsparteien unverzüglich Beratungen über eine Anpassung des Tarifvertrages auf.

III. Entgeltumwandlung

1. Anspruch des Arbeitnehmers

Arbeitnehmer haben im Rahmen der nachfolgenden Bestimmungen einen Anspruch, tarifliche Entgeltbestandteile zugunsten einer Versorgungszusage zum Zwecke der Altersversorgung umzuwandeln.

2. Höhe der Entgeltumwandlung

Der Arbeitnehmer kann verlangen, dass seine zukünftigen Entgeltansprüche bis zu 3,6% der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten für betriebliche Altersversorgung unter Anrechnung des Arbeitgeberzuschusses verwendet werden. Bei dieser Entgeltumwandlung dürfen 300,- Euro im Kalenderjahr nicht unterschritten werden. Die Einzelheiten werden zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf der Grundlage dieses Tarifvertrages schriftlich vereinbart.

3. Umwandelbare Entgeltbestandteile

Umgewandelt werden können auf Verlangen des Arbeitnehmers künftige Ansprüche auf sämtliche Entgeltbestandteile, insbesondere auch auf das laufende Entgelt. Bereits fällige Entgeltansprüche können nicht umgewandelt werden. Die gleichzeitige Umwandlung unterschiedlicher Entgeltbestandteile ist zulässig, soweit dies versicherungstechnisch in einem Vorgang abgewickelt werden kann.

4. Fälligkeit

Die Fälligkeit des umzuwandelnden Entgelts richtet sich nach den tariflichen Regelungen für die jeweiligen umzuwandelnden Entgeltbestandteile. Arbeitgeber und Arbeitnehmer können abweichende Regelungen vereinbaren, soweit dies in dem vereinbarten Durchführungsweg möglich ist.

5. Verfahren

Der Arbeitnehmer muss den Anspruch auf Entgeltumwandlung oder eine gewünschte Veränderung der Höhe des umzuwandelnden Entgelts spätestens vier Wochen vor dem Ersten des Monats, zu dem die Vereinba-

zung in Kraft treten soll, geltend machen. Gleichzeitig hat er anzugeben, welche Entgeltbestandteile umgewandelt werden sollen. Arbeitgeber und Arbeitnehmer können abweichende Regelungen vereinbaren.

Bei Entgeltumwandlung über den Durchführungsweg der Unterstützungskasse für das Handwerk e.V. kann nach der Rechtslage bei Inkrafttreten dieses Vertrages der Arbeitnehmer die Höhe des umzuwandelnden Betrages nur unverändert lassen oder erhöhen, eine Verminderung ist nicht möglich. Eine Beitragsfreistellung ist nur bei einer wesentlichen Änderung der persönlichen Lebens- oder Einkommensverhältnisse möglich.

6. Durchführungsweg

Als Durchführungswege für die Entgeltumwandlung stehen die Unterstützungskasse für das Handwerk e.V. und/oder die Direktversicherung zur Verfügung. Weitere Durchführungswege sind ausgeschlossen.

7. Zulage durch den Arbeitgeber

Der Arbeitnehmer legt den Betrag fest, der für den Aufbau der betrieblichen Altersvorsorge umgewandelt werden soll. Der Arbeitgeber gewährt dem Arbeitnehmer eine Zulage in Höhe von 10% dieses Betrages. Die Zulage erhöht das Bruttoeinkommen des Arbeitnehmers. Sie ist zweckgebunden und muss durch den Arbeitnehmer in voller Höhe zusätzlich in die Entgeltumwandlung einbezogen werden. Die Zulage ist der Höhe nach begrenzt. Bezugsgröße sind maximal 3,6% der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten.

8. Fortführung bei Wechsel des Arbeitgebers

Tritt ein Arbeitnehmer in den Betrieb ein und hat dieser Arbeitnehmer bei einem früheren Arbeitgeber schon Entgeltbestandteile umgewandelt, so ist der Arbeitgeber nur dann an diese ursprüngliche Wahl des Arbeitnehmers gebunden, wenn als Durchführungsweg die Unterstützungskasse für das Handwerk e.V. und/oder eine Direktversicherung gewählt wurde.

9. Anpassungsprüfungspflicht

§ 16 BetrAVG findet keine Anwendung.

10. Sonstiges

Für die Berechnung von Ansprüchen aller Art sind die Entgelte maßgeblich, die sich ohne Entgeltumwandlung ergeben würden. Die vom Arbeitgeber gewährte Zulage bleibt bei der Berechnung außer Betracht.

Vor Abschluss dieses Tarifvertrages geschlossene individuelle Umwandlungsvereinbarungen werden von diesem Tarifvertrag nicht berührt.

11. Insolvenzsicherung

Fallen Beiträge zur Insolvenzsicherung an, so kann der Arbeitgeber diese mit der Zulage nach Ziffer III. 7 dieses Vertrages verrechnen.

IV. Inkrafttreten und Laufzeit

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. November 2014 in Kraft. Er kann mit einer Frist von 2 Monaten erstmals zum 31. Dezember 2018 gekündigt werden. Gleichzeitig tritt der Tarifvertrag über arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersvorsorge sowie über Entgeltumwandlung vom 1. Juni 2012 außer Kraft.

Die Regelungen der Ziffer III, 7 verlieren ihre Wirkung, sobald die gesetzlichen Grundlagen, insbesondere für die steuer- oder sozialversicherungsrechtliche Behandlung des umgewandelten Entgelts, derart geändert werden, dass dem Arbeitgeber Mehrbelastungen entstehen. Mit dem Wegfall der Regelung besteht kein Anspruch mehr auf Zahlung der Zulage. Sofern die zugrundeliegenden gesetzlichen Regelungen geändert werden, nehmen die Tarifvertragsparteien unverzüglich Beratungen über eine Anpassung des Tarifvertrages auf.

Alle Angaben dieses Tarifvertrages beziehen sich grundsätzlich sowohl auf die weibliche als auch auf die männliche Form. Zur besseren Lesbarkeit wurde auf die zusätzliche Bezeichnung in weiblicher Form verzichtet.

München, 22. November 2014

**Fachverband
Schreinerhandwerk Bayern**

gez. Konrad Steininger
Präsident

gez. Gerhard Gack
Tarifausschussvorsitzender

gez. Dr. Christian Wenzler
Hauptgeschäftsführer

**IG Metall
Bezirk Bayern**

gez. Jürgen Wechsler
Bezirksleiter

gez. Johann Schredl