



Landes-Innungsverband für  
das bayerische Bäckerhandwerk

# Tarifvertrag über eine tarifliche Altersvorsorge für das bayerische Bäckerhandwerk

vom 1. April 2016



Herausgeber:

Landes-Innungsverband für das  
bayerische Bäckerhandwerk

## **Tarifvertrag über eine tarifliche Altersvorsorge für das bayerische Bäckerhandwerk**

Zwischen  
dem Landes-Innungsverband für das bayerische Bäckerhandwerk,  
Maistraße 12/II, 80337 München

einerseits

und  
der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten, Landesbezirk Bayern,  
Schwanthalerstraße 64, 80336 München

andererseits

wird auf der Grundlage des Altersvermögensgesetzes (AVmG) für die Mitglieder der  
vertragschließenden Parteien folgender Tarifvertrag über die tarifliche Altersvorsorge  
abgeschlossen:

### **Präambel**

Mit diesem Tarifvertrag leisten die Tarifvertragsparteien einen Beitrag zur Zukunftssicherung der  
Arbeitnehmer/innen im bayerischen Bäckerhandwerk. Hierzu ist ein tariflicher Arbeitgeberbeitrag  
vereinbart. Zusätzlich haben die Arbeitnehmer die Möglichkeit, durch Arbeitnehmerbeiträge mittels  
Entgeltumwandlung oder durch eine Förderung nach § 10a) EStG eine weitere Altersvorsorge  
aufzubauen.

### **§ 1 Geltungsbereich**

1. Dieser Tarifvertrag gilt:
  - a) räumlich: für das Land Bayern;
  - b) fachlich: für alle Betriebe des Bäckerhandwerks und die ihnen angeschlossenen Konditoreien;
  - c) persönlich: für die gewerblichen Arbeitnehmer/innen, Verkäufer/innen und Angestellten der unter b) genannten Betriebe mit Ausnahme der Auszubildenden.
2. Dieser Tarifvertrag gilt nicht für geringfügig Beschäftigte im Sinne des § 8 SGB IV, es sei denn, die/der betroffene Arbeitnehmer/in hat auf die Versicherungsfreiheit in der gesetzlichen Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten verzichtet.
3. Arbeitnehmer/innen, die das 60. Lebensjahr vollendet haben, können sich vom Geltungsbereich dieses Tarifvertrages befreien lassen, wenn sie dies wünschen und dem Arbeitgeber dies ausdrücklich schriftlich mitteilen.
4. Arbeitnehmer/innen, die zum 27. Februar 2003 bereits über eine andere, gleichwertige vertragliche Regelung zur privaten Altersvorsorge mit einer jährlichen Einzahlung von mindestens 300 Euro pro Jahr verfügt haben und hierüber einen schriftlich Nachweis erbringen,

haben auf schriftlichen Antrag die Möglichkeit, sich vom Geltungsbereich dieses Tarifvertrages befreien lassen. Als gleichwertig gilt eine vertragliche Regelung, die eine lebenslange monatliche Rentenzahlung garantiert, die Möglichkeit der Kapitalisierung ausschließt, laufende Beiträge vorsieht, Zahlungen nicht vor dem 60. Lebensjahr vorgenommen werden können (Ausnahme: EU, BU oder Hinterbliebenenversorgung), und keine Verpfändung oder Abtretung möglich ist. Bei Einzahlungen unter 300 Euro wird die Differenz zwischen nachgewiesenem individuellen Beitrag nach Satz 1 und 300 Euro als Arbeitgeberbeitrag aus den Leistungen nach § 10 Ziff. 14 MTV aufgefüllt und gemäß § 4 Ziffer 3 direkt an die Pensionskasse abgeführt.

Der Arbeitgeber ist berechtigt, sich das Bestehen der Versicherung jährlich nachweisen zu lassen.

## **§ 2 Arbeitgeberbeitrag zur Altersvorsorge**

1. Vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer/innen erhalten zum Aufbau einer betrieblichen Altersversorgungsleistung nach § 1 des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG) von ihrem Arbeitgeber gemäß § 3 Nr. 63 EStG eine kalenderjährliche Einmalzahlung in Höhe von 440 Euro.
2. Der Anspruch ermäßigt sich für jeden Kalendermonat, für den weniger als 2 Wochen Anspruch auf Arbeitsentgelt entsteht, um 1/12.
3. 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 7. Woche.

Für Zeiten der Arbeitsunfähigkeit infolge von Arbeitsunfällen, die keine Wegeunfälle sind, greift ab der 7. Woche die Ermäßigungsregelung nach Ziff. 2 nur insoweit, wie Ansprüche auf Leistungen nach § 10 Ziff. 14 MTV nicht mehr bestehen.

Bei Arbeitsunfähigkeit aufgrund unverschuldeter Erkrankung ermäßigt sich ab der 7. Woche die in Ziff. 1 genannte Einmalzahlung für jeden Kalendermonat, für den weniger als 2 Wochen Anspruch auf Arbeitsentgelt besteht, um 6,67 Euro (max. bis zur Höhe von 80 Euro).

4. Als Zeiten mit Entgeltanspruch gelten beispielsweise
  - a) die Zeiten, für die dem/der Arbeitnehmer/in Anspruch auf Fortzahlung des Entgeltes zusteht (z. B. Urlaub, entschädigungspflichtige Arbeitsverhinderung);
  - b) Zeiten des Bezugs von Mutterschaftsgeld.
  - c) Arbeitsunfähigkeit auf Grund unverschuldeter Erkrankung und infolge von Arbeitsunfällen bis zu 6 Wochen.
5. Teilzeitkräfte, mit Ausnahme der unter § 1 Ziff. 2 genannten, erhalten den Arbeitgeberbeitrag anteilig entsprechend ihrer individuellen wöchentlichen Arbeitszeit im Verhältnis zur Arbeitszeit einer Vollarbeitskraft von derzeit 40 Wochenstunden.

Wechselt der Arbeitnehmer im Laufe des Kalenderjahres von Vollzeit- auf Teilzeitarbeit oder umgekehrt, sind für die Berechnung der Höhe des Anspruchs die einzelnen vollen Monate des Kalenderjahres jeweils gesondert zu betrachten.

## **§ 3 Entstehen des Anspruchs**

Der Anspruch nach § 2 entsteht frühestens nach einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von 12 Monaten, soweit das Arbeitsverhältnis nicht gekündigt ist. Bei Auszubildenden, die nach der Lehre im Betrieb bleiben, wird die Dauer der Lehrzeit auf die 12-monatige Wartefrist angerechnet.

#### **§ 4 Durchführungsweg**

1. Die tarifliche Altersvorsorge wird bei der Pensionskasse des Deutschen Handwerks, eine Zweigniederlassung der Signal Iduna Pensionskasse AG durchgeführt. Die Abwicklung erfolgt für das Land Bayern über den Münchener Verein. Es gilt – soweit hier nichts anderes geregelt ist - der Rahmenvertrag des Zentralverbandes des Deutschen Bäckerhandwerks mit der Gewerkschaft NGG und der Signal Iduna Pensionskasse AG vom 18. Dezember 2002.
2. Ein anderer Durchführungsweg ist nur mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien zulässig.
3. Der Altersvorsorgebetrag wird jeweils bis zum 15. Dezember eines jeden Jahres vom Arbeitgeber dem Versorgungsträger zugewendet. Eine Barauszahlung sowie die Abtretung und Verpfändung sind ausgeschlossen. Im Jahr des Eintretens des Versorgungsfalles ist der Jahresteilbetrag mit der letzten Entgeltzahlung fällig.
4. Ist der Altersvorsorgebetrag des jeweiligen Jahres vom Arbeitgeber bereits dem Versorgungsträger zugewendet worden, der Anspruch darauf bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses jedoch nicht in voller Höhe entstanden, so ist der Arbeitgeber berechtigt, den übersteigenden Geldbetrag zu verrechnen. Ist das nicht möglich, hat der Arbeitnehmer den Betrag zurückzuzahlen.
5. Im Falle des vorzeitigen Ausscheidens sowie im Jahr des Eintretens des Versorgungsfalles ist der anteilige Arbeitgeberbeitrag spätestens mit der letzten Entgeltzahlung fällig.

#### **§ 5 Entgeltumwandlung**

1. Arbeitnehmer haben ab dem 1. Januar 2003 Anspruch auf Umwandlung künftiger tariflicher Entgeltbestandteile zum Zwecke zusätzlicher Altersvorsorge nach den jeweils gültigen Gesetzen, derzeit nach § 1a Abs.1 Satz 1 BetrAVG bis zu 4 % der Grenze des versicherungspflichtigen Entgelts nach SGB VI. Der Arbeitgeber wendet den entsprechenden Betrag dem Versorgungsträger bis zum 15. Dezember eines jeden Jahres zu. Von der Umwandlung ausgeschlossen sind die Vergütung von Mehrarbeit nach dem Manteltarifvertrag (Mehrarbeitsgrundvergütung und Zuschläge).
2. Der Anspruch ist schriftlich geltend zu machen. Der Antrag hierzu ist vom Arbeitnehmer spätestens zwei Monate vor dem gewünschten Zeitpunkt der erstmaligen Entgeltumwandlung zu stellen.
3. Entfällt der umgewandelte tarifliche Entgeltanspruch, so entfällt auch für den Arbeitgeber die Verpflichtung zur Weiterleitung dieses umgewandelten Betrages an den Versorgungsträger. Der Arbeitnehmer kann dann andere Entgeltbestandteile (tarifliche Leistungen)umwandeln.
4. Ist der vom Arbeitnehmer umgewandelte Entgeltanspruch, der vom Arbeitgeber bereits dem Versorgungsträger zugewendet worden ist, bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht in

voller Höhe entstanden, so kann der Arbeitgeber den übersteigenden Betrag verrechnen; ist das unmöglich, hat der Arbeitnehmer den Betrag zurückzuzahlen.

## **§ 6 Bestehende Anwartschaften**

Bestehende Anwartschaften auf betriebliche Altersversorgung und diese tarifliche Altersversorgungsregelung berühren sich nicht. Bestehende freiwillige, individuelle oder betriebliche Altersvorsorgebeträge können bis zur Höhe von 80 Euro auf den Betrag nach § 2 Abs. 1 angerechnet werden, soweit sie nicht auf einem Tarifvertrag oder auf Entgeltumwandlung (§ 1 Abs. 2 Nr. 3 BetrAVG) beruhen.

## **§ 7 Übertragung /Abfindung**

Mit dem Versorgungsträger ist zu vereinbaren, dass bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Arbeitnehmer das Recht zur Fortführung der Versorgungsanwartschaft mit eigenen Beiträgen hat. Sofern der neue Arbeitgeber die Versorgungsanwartschaft nach entsprechender Wartezeit oder in beiderseitigem Einvernehmen auch früher übernimmt, ist dem Arbeitnehmer das Recht zur Übertragung der Versorgungsanwartschaft einzuräumen.

Abfindungen sind nur gemäß den gesetzlichen Grundlagen zulässig.

## **§ 8 Unverfallbarkeit**

Umgewandelte Entgeltbeträge und der Altersvorsorgebetrag sind sofort unverfallbar.

## **§ 9 Information**

Jeder Arbeitnehmer hat gegenüber dem Versorgungsträger Anspruch auf eine jährliche Information über die gezahlten Umwandlungs- und Altersvorsorgebeträge und die sich hieraus ergebende Anwartschaften. Für alle im Rahmen dieser Bestimmung anzugebenden Erklärungen und Vereinbarungen bedarf es der Schriftform.

## **§ 10 Steuern, Sozialabgaben**

Sämtliche Lohn-, Einkommensteuern und Sozialabgaben, die im Zusammenhang mit dem Altersvorsorgebetrag aus diesem Tarifvertrag beim Arbeitnehmer anfallen, sind von diesem zu tragen. Soweit entsprechende Abgaben beim Arbeitgeber anfallen, sind sie von diesem zu tragen. Bei einer pauschalen Versteuerung von Beiträgen an eine Pensionskasse ist die Pauschalsteuer im Innenverhältnis zum Arbeitgeber vom Arbeitnehmer zu tragen.

**§ 11  
Ausschlussfrist**

Ansprüche aus diesem Tarifvertrag sind innerhalb einer Ausschlussfrist von 3 Monaten schriftlich geltend zu machen. Die Ausschlussfrist beginnt mit Zugang der Bescheinigung des Versorgungsträgers über die für das Kalenderjahr geleisteten Altersvorsorgebeträge.

**§ 12  
Schlussbestimmungen**

1. Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 2016 in Kraft.
2. Der Tarifvertrag kann schriftlich mit einer Frist von 6 Monaten zum Jahresende, frühestens zum 31. Dezember 2018, gekündigt werden. Im Falle der Änderung von gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere der steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Bedingungen, werden die Tarifvertragsparteien die vorstehenden Regelungen mit Wirkung ab der Änderung der gesetzlichen Bedingungen dahingehend anpassen, dass der Arbeitgeber durch die Änderung nicht benachteiligt wird. Aus Vorteilen für den Arbeitgeber dürfen keine Nachteile für die Arbeitnehmer entstehen.
3. Mit Inkrafttreten dieses Tarifvertrages tritt der Tarifvertrag über eine tarifliche Altersvorsorge für das bayerische Bäckerhandwerk vom 27. Februar 2003, TR.NR. 19-2011 ab 66, außer Kraft.

München, 19. August 2016

Landes-Innungsverband  
für das bayerische Bäckerhandwerk

Gewerkschaft  
Nahrung, Genuss, Gaststätten  
Landesbezirk Bayern

Hoffman

Dr. Filter

Öz