

Vertrag vom:
Gültig ab: 01.01.2011
Kündbar zum: 31.12.2014
Frist: 3 Monate

Tarifvereinbarung zur Altersvorsorge für die Arbeitnehmer im Konditorenhandwerk in Bayern - gültig ab 01.01.2011 -

Zwischen

dem Landesinnungsverband des bayerischen
Konditorenhandwerks
Landsberger Str. 148, 80339 München, Tel. 089/504021

und

dem Bund der Hotel-, Restaurant- und Café-Angestellten, Union Ganymed e. V.
Konstantinstr. 13, 53179 Bonn, Tel. 0228/365151

wird für die Mitglieder der vertragsschließenden Parteien folgender Tarifvertrag über die tarifliche Altersvorsorge abgeschlossen:

Präambel

Mit diesem Tarifvertrag leisten die Tarifvertragsparteien einen Beitrag zur Zukunftssicherung der Arbeitnehmer/innen im Konditorenhandwerk. 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 Altersversorgung aufzubauen.

§ 1 Geltungsbereich

1. Dieser Tarifvertrag gilt:

- a) räumlich: für das Land Bayern;
- b) fachlich: für alle bayerischen Betriebe des Konditorenhandwerks, der Konditorei-Cafés und der in den Betrieben integrierten Bäckereien in den Innungen des Landesinnungsverbandes für das bayerische Konditorenhandwerk.

c) persönlich: für alle Arbeitnehmer dieser Betriebe, soweit sie Mitglied des Bundes der Hotel-, Restaurant- und Café-Angestellten, Union Gany-med e. V, sind; ausgenommen Auszubildende.

2. Dieser Tarifvertrag gilt nicht für geringfügig Beschäftigte im Sinne des § 8 SGB IV.

§ 2

Arbeitgeberbeitrag zur Altersvorsorge

1. Vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer/innen, die nicht den Arbeitgeberzuschuss zu den vermögenswirksamen Leistungen gemäß § 3 (2) in Anspruch nehmen, erhalten zum Aufbau einer Betrieblichen Altersversorgung nach § 1 des Gesetzes zur Verbesserung der Betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG) ab dem 01.01.2011 von ihrem Arbeitgeber einen Altersvorsorgebetrag von monatlich 70,00 Euro.
2. Der Altersvorsorgebetrag wird für jeden Kalendermonat abgeführt, für den mindestens zwei Wochen Anspruch auf Entgelt besteht.
3. Zu den Zeiten ohne Anspruch auf Arbeitsentgelt zählen insbesondere auch Zeiten der Ableistung von Wehr- und Zivildienst, Elternzeit sowie grundsätzlich Zeiten der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit ab der 7. Woche.
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, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall bis zur Dauer von 6 Wochen, entschädigungspflichtige Arbeitsverhinderung);
 - b) Zeiten des Bezugs von Mutterschaftsgeld.
5. Teilzeitkräfte, mit Ausnahme der unter § 1 Ziff. 2 genannten, erhalten den Arbeitgeberbeitrag anteilig entsprechend ihrer individuellen wöchentlichen Arbeitszeit im Verhältnis zur Arbeitszeit eines/r vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer/in.
6. Der Altersvorsorgebetrag wird jeweils spätestens am Ende eines jeden Monats vom Arbeitgeber dem Versorgungsträger zugewendet. Der Anspruch ist unabdingbar und kann weder abgetreten noch beliehen oder verpfändet werden.
7. Soweit Ansprüche irgendwelcher Art von der Höhe des Arbeitsentgelts abhängen, wird der Anspruch auf den Altersvorsorgebetrag nicht mitgerechnet.
8. Der Anspruch auf tarifliche Altersversorgung besteht nach einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von vollen 12 Kalendermonaten. Er besteht frühestens für den folgenden Kalendermonat, in dem der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber schriftlich erklärt, dass er die tarifliche Altersversorgung gemäß den Vorschriften dieser Vereinbarung wünscht.

§ 3

Vermögenswirksame Leistungen/Altersvorsorge

1. In Fortführung der Regelung des § 3 des Tarifvertrages zur Altersvorsorge mit Gültigkeit ab dem 1.1.2005 (Vorgängervertrag) gilt, dass der Arbeitgeberzuschuss für vermögenswirksame Leistungen nur gezahlt wird, wenn
 - a) der Vertrag zum Erhalt dieser Arbeitgeberleistungen zu den vermögenswirksamen Leistungen durch den Arbeitnehmer bis zum 31.12.2004 abgeschlossen wurde und
 - b) dieses vom Arbeitnehmer bis zum 31.12.2004 beim Arbeitgeber schriftlich beantragt wurde.
 - c) Im Fall der Fortführung der vermögenswirksamen Leistungen auf der Basis von a) und b) bis zum Ende der vertraglichen Laufzeit des Vertrages über die Anlage von vermögenswirksamen Leistungen erhält der Arbeitnehmer keinen Arbeitgeberbeitrag zur Altersvorsorge.
2. Unabhängig vom Arbeitgeberzuschuss zu den vermögenswirksamen Leistungen kann der Arbeitnehmer seine laufenden Verträge über vermögenswirksame Leistungen weiterführen, stilllegen lassen oder neue abschließen und das jeweilige Vermögensbildungsgesetz nutzen. Der Arbeitgeber ist dann zur Abführung der Beiträge ohne Arbeitgeberzuschuss verpflichtet, d. h. der Arbeitnehmer leistet die jeweiligen Beträge selbst.

§ 4

Entgeltumwandlung

1. Arbeitnehmer haben seit dem 01.01.2005 Anspruch auf Umwandlung künftiger tariflicher Entgeltbestandteile zum Zwecke zusätzlicher Altersvorsorge nach § 1a Abs.1 Satz 1 BetrAVG bis zu 4% der Grenze des versicherungspflichtigen Entgelts nach SGB VI.
2. Der Anspruch ist schriftlich geltend zu machen. Der Antrag hierzu ist vom Arbeitnehmer spätestens 2 Monate vor dem gewünschten Zeitpunkt der erstmaligen Entgeltumwandlung zu stellen.
3. Der Arbeitnehmer ist an die jeweilige Entscheidung, tarifliche Entgeltbestandteile umzuwandeln für 1 Jahr gebunden, es sei denn, die persönlichen Lebens- oder Einkommensverhältnisse ändern sich wesentlich oder es wird in der Entgeltumwandlungsvereinbarung eine andere Bindungsdauer festgelegt.
4. 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.

5. 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.

§ 5

Umwandelbare Entgeltbestandteile

1. Bereits fällige Entgeltansprüche können nicht umgewandelt werden.
2. Umgewandelt werden können auf Verlangen des Arbeitnehmers künftige Ansprüche auf
 - a. die betriebliche Sonderzahlung sowie Urlaubsgeld
 - b. Vergütung für Mehrarbeit
 - c. sonstige Entgeltbestandteile
3. Durch die Entgeltumwandlungsvereinbarung können hinsichtlich der Auswahl der Entgeltbestandteile im Sinne von Ziffer 2 Einzelheiten festgelegt werden.
4. Für die Berechnung von sonstigen tariflichen Ansprüchen aller Art sind die Entgelte maßgeblich, die sich ohne Entgeltumwandlung ergeben würden.

§ 6

Bestehende Anwartschaften

Bestehende Anwartschaften auf Betriebliche Altersversorgung und diese tarifliche Altersversorgungsregelung berühren sich nicht. Bestehende freiwillige, individuelle oder betriebliche Altersvorsorgebeträge können auf den Betrag nach § 2 Ziffer 1 angerechnet werden, soweit sie nicht auf Entgeltumwandlung (§ 1 Abs. 2 Nr. 3 BetrAVG) beruhen. Für Fälle, in denen der Arbeitnehmer bereits eine vom Arbeitgeber finanzierte betriebliche Altersversorgung bis zum Beginn dieser tariflichen Vereinbarung erhalten und bereits erhaltene vermögenswirksame Leistungen zukünftig nicht mehr beansprucht, steht dem Arbeitnehmer die betriebliche Altersversorgung gemäß dieser Vereinbarung zu.

§ 7

Durchführungsweg

1. Der Arbeitgeber wählt einen der Durchführungswege der Betrieblichen Altersversorgung aus.
2. Als Partner für die Durchführung der Betrieblichen Altersversorgung haben die Tarifvertragsparteien die MÜNCHENER VEREIN Versicherungsgruppe gewählt.

§ 8 Übertragung / Abfindung

1. Mit dem Versorgungsträger der Betrieblichen Altersversorgung ist zu vereinbaren, dass bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Arbeitnehmer, soweit dies möglich ist, das Recht zur Fortführung einer unverfallbaren Versorgungsanwartschaft mit eigenen Beiträgen oder, sofern der neue Arbeitgeber unter diesen Tarifvertrag fällt, mit Beiträgen des neuen Arbeitgebers hat. Sofern der neue Arbeitgeber die Versorgungsanwartschaft übernimmt, ist dem Arbeitnehmer das Recht zur Übertragung der unverfallbaren Versorgungsanwartschaft einzuräumen.
2. Abfindungen sind gemäß § 3 BetrAVG allerdings nur im Einverständnis mit dem Arbeitgeber bzw. Versorgungsträger möglich.

§ 9 Unverfallbarkeit

Umgewandelte Entgeltbeträge und der Altersvorsorgebetrag sind sofort unverfallbar. Dies ist vom Versorgungsträger zu dokumentieren.

§ 10 Insolvenzversicherung

Die Insolvenzversicherung der Betrieblichen Altersversorgung nach den vorstehenden Regelungen richtet sich nach den hierzu geltenden allgemeinen gesetzlichen Bestimmungen.

§ 11 Information

Die Tarifvertragsparteien stimmen darüber überein, dass die Arbeitgeber unverzüglich die Arbeitnehmer über die Regelungen dieses Tarifvertrages und die Grundzüge der angebotenen Altersversorgung informieren.

§ 12 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

§ 13
Ausschlussfrist

Alle beiderseitigen Ansprüche aus dieser Tarifvereinbarung verfallen, wenn sie nicht innerhalb von zwei Monaten nach Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich erhoben werden. Lehnt die Gegenpartei den Anspruch ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von zwei Wochen nach Geltendmachung des Anspruchs verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von zwei Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird.

§ 14
Schlussbestimmungen

1. Dieser Tarifvertrag tritt am 01. Januar 2011 in Kraft.
2. Bereits vor dem Tarifabschluss eingeführte und in dem Betrieb etablierte Systeme der Betrieblichen Altersversorgung können für die Umsetzung dieser Altersvorsorge herangezogen werden.
3. Dieser Tarifvertrag kann schriftlich mit einer Frist von 3 Monaten frühestens zum 31.12.2014 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.

München und Bonn, den 29. September 2010

**Landesinnungsverband des Bayerischen
Konditorenhandwerks**

Günter Asemann

Gerhard Schenk

**Bund der Hotel-, Restaurant- und Café-Angestellten,
Union Ganymed e. V.**

Reiner Burgunder

Karin Heußner

Horst Albers