



Freistaat Bayern

Bekanntmachung über die Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen für das Bäckerhandwerk

Vom 16. Mai 2017

Auf Grund des § 5 Absatz 1 in Verbindung mit den Absätzen 2, 6 und 7 des Tarifvertragsgesetzes, dessen Absätze 1 und 7 durch Artikel 5 Nummer 1 Buchstabe a und d des Gesetzes vom 11. August 2014 (BGBl. I S. 1348) geändert worden ist, wird auf gemeinsamen Antrag der Tarifvertragsparteien und im Einvernehmen mit dem Tarifausschuss des Landes Bayern der

- a) Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer des bayerischen Bäckerhandwerks vom 1. April 2016
 - erstmals kündbar zum 31. Dezember 2021 –
- b) der Tarifvertrag über eine tarifliche Altersvorsorge für das bayerische Bäckerhandwerk vom 19. August 2016
 - erstmals kündbar zum 31. Dezember 2018 –

abgeschlossen zwischen dem Landes-Innungsverband für das bayerische Bäckerhandwerk, Maistraße 12/II, 80337 München, und der Gewerkschaft Nahrung, Genuss, Gaststätten, Schwanthalerstraße 64, 80336 München, mit Wirkung

Tarifvertrag zu Buchstabe a vom **1. Oktober 2015**, für § 7 Nummer 2 Buchstabe c und e und Nummer 3 Buchstabe c und e vom **1. März 2017** sowie für § 11 Nummer 1 vom **1. März 2017**

Tarifvertrag zu Buchstabe b vom **1. Januar 2016**

mit der unten bezeichneten Einschränkung für allgemeinverbindlich erklärt.

Geltungsbereich der Tarifverträge:

räumlich: für das Land Bayern;

fachlich: für alle Betriebe des Bäckerhandwerks und die ihnen angeschlossenen Konditoreien;

Zu Buchstabe a

persönlich: für alle gewerblichen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, Verkäuferinnen/Verkäufer und Angestellte des Bäckerhandwerks, ausgenommen Hausgehilfinnen.

Für Auszubildende gelten nur die §§ 10 bis 12 dieses Vertrags.

Zu Buchstabe b

persönlich: für die gewerblichen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, Verkäuferinnen/Verkäufer und Angestellten aller Betriebe des Bäckerhandwerks und der ihnen angeschlossenen Konditoreien mit Ausnahme der Auszubildenden.

Dieser Tarifvertrag gilt nicht für geringfügig Beschäftigte im Sinne des § 8 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IV), die sich nach § 6 Absatz 1b des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch (SGB VI) von der Versicherungspflicht haben befreien lassen (sozialversicherungsfrei Beschäftigte).

Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, die das 60. Lebensjahr vollendet haben, können sich vom Geltungsbereich dieses Tarifvertrags befreien lassen, wenn sie dies wünschen und dem Arbeitgeber dies ausdrücklich schriftlich mitteilen.

Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, 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 schriftlichen Nachweis erbringen, haben auf schriftlichen Antrag die Möglichkeit, sich vom Geltungsbereich dieses Tarifvertrags befreien zu lassen. Als gleichwertig gilt eine vertragliche Regelung, die eine lebenslange monatliche Rentenzahlung garantiert, die Möglichkeit der Kapitalisierung ausschließt, laufende Beträge 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 individuellem Beitrag nach Satz 1 und 300 Euro als Arbeitgeberbeitrag aus den Leistungen nach § 12 Nummer 2 des Manteltarifvertrags (MTV) aufgefüllt und gemäß § 4 Nummer 3 direkt an die Pensionskasse abgeführt.

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



Die Allgemeinverbindlicherklärung ergeht mit folgender Einschränkung:

Soweit Bestimmungen des Tarifvertrags auf Bestimmungen anderer Tarifverträge verweisen, erfasst die Allgemeinverbindlicherklärung die verweisenden Bestimmungen nur, wenn und soweit die in Bezug genommenen tariflichen Regelungen ihrerseits für allgemeinverbindlich erklärt sind.

Die Tarifverträge sind in den Anlagen a und b abgedruckt.

Arbeitgeber und Arbeitnehmer, für die die Tarifverträge infolge der Allgemeinverbindlicherklärung verbindlich sind, können von einer der Tarifvertragsparteien eine Abschrift der Tarifverträge gegen Erstattung der Selbstkosten (Papier- und Vervielfältigungs- oder Druckkosten sowie das Übersendungsporto) verlangen.

München, den 16. Mai 2017

I - AVE - 19 - 211/XI

Bayerische Staatsministerin
für Arbeit und Soziales,
Familie und Integration

Emilia Müller



Anlage a

Rechtsnormen des Manteltarifvertrags für die Arbeitnehmer des bayerischen Bäckerhandwerks vom 1. April 2016

§ 1

Geltungsbereich

- a) räumlich: für das Land Bayern;
 - b) fachlich: für alle Betriebe des Bäckerhandwerks und die ihnen angeschlossenen Konditoreien;
 - c) persönlich: für alle gewerblichen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, Verkäuferinnen/Verkäufer und Angestellten des Bäckerhandwerks, ausgenommen Hausgehilfinnen.
- Für Auszubildende gelten nur die §§ 10 bis 12 dieses Vertrags.

§ 2

Einstellung

1. Bei der Einstellung wirkt der Betriebsrat im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen mit. Dem Arbeitnehmer sind bei der Einstellung die Art seiner Tätigkeit, seine Lohn- beziehungsweise Gehaltsgruppe, die Zusammensetzung seines Einkommens einschließlich etwaiger Zulagen bekannt zu geben.
Bei der Einstellung hat der Arbeitnehmer seine Arbeitspapiere dem Arbeitgeber auszuhändigen.
2. Ist ein Arbeitsvertrag zustande gekommen und nimmt der Arbeitnehmer die Arbeit nicht auf, so kann der Arbeitgeber für den Vertragsbruch Schadenersatz in Höhe eines Tageslohns ohne Nachweis des entstandenen Schadens geltend machen.
Löst ein Arbeitnehmer unberechtigterweise ohne Einhaltung der Kündigungsfrist das Arbeitsverhältnis, so kann der Arbeitgeber für den Vertragsbruch Schadenersatz ohne Nachweis des entstandenen Schadens in der Höhe eines Bruttowochenlohns geltend machen.
Löst ein Arbeitgeber unberechtigterweise ohne Einhaltung der Kündigungsfrist das Arbeitsverhältnis, so kann der Arbeitnehmer ohne Nachweis des entstandenen Schadens Schadenersatz in der Höhe eines Bruttowochenlohns geltend machen.
3. Ist ein zur Arbeit bestellter Arbeitnehmer zur Arbeitsaufnahme erschienen, kann aber aus Gründen, die er selbst nicht zu vertreten hat, nicht beschäftigt werden, so hat er Anspruch auf seinen vollen Tageslohn.

§ 3

Kündigung, Probezeit

1. Bei Kündigungen sind die Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes und des Kündigungsschutzgesetzes zu beachten.
2. Die ersten 6 Monate gelten als Probezeit. Während der Probezeit beträgt die beiderseitige Kündigungsfrist für gewerbliche Arbeitnehmer und Angestellte 14 Kalendertage.
Wird das Arbeitsverhältnis während der Probezeit aus Gründen, die nicht in der Person des Arbeitnehmers liegen, gelöst, dann erhält der Arbeitnehmer die nachgewiesenen Reisekosten zum Heimatort vom Arbeitgeber vergütet.
3. Ein zeitlich befristetes Aushilfsarbeitsverhältnis endet mit Ablauf der vereinbarten Zeit, ohne dass es einer besonderen Kündigung bedarf.
4. Für unbefristete Arbeitsverhältnisse gelten für gewerbliche Arbeitnehmer und Angestellte folgende einheitliche Kündigungsfristen:

Das Arbeitsverhältnis eines gewerblichen Arbeitnehmers oder eines Angestellten kann bis zu einer Beschäftigungsdauer von 3 Jahren beidseitig mit einer Frist von 4 Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden.

Danach beträgt die Kündigungsfrist für den Arbeitgeber

nach einer Beschäftigungsdauer von 3 Jahren	1 Monat	zum Monatsende
nach einer Beschäftigungsdauer von 5 Jahren	2 Monate	zum Monatsende
nach einer Beschäftigungsdauer von 10 Jahren	3 Monate	zum Monatsende
nach einer Beschäftigungsdauer von 15 Jahren	4 Monate	zum Monatsende.

Für den Arbeitnehmer gilt unabhängig von der Beschäftigungsdauer eine Kündigungsfrist von 4 Wochen zum 15. oder zum Ende eines Monats.

In gegenseitigem Einvernehmen können unter Wahrung der gesetzlichen Grundkündigungsfrist (4 Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats) andere Kündigungsfristen vereinbart werden. Nach zehnjähriger Beschäftigungszeit gelten die vorstehenden tariflichen Kündigungsfristen.



5. Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer das gesetzliche Altersruhegeld bezieht oder eine entsprechende Leistung aus der gesetzlichen Sozialversicherung wegen unbefristeter Erwerbsunfähigkeit oder Berufsunfähigkeit erhält, spätestens jedoch mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer das Regelrenteneintrittsalter vollendet.
6. Eine Maßregelung oder Entlassung wegen Zugehörigkeit zur Gewerkschaft ist nicht zulässig.
7. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses erhält der Arbeitnehmer die von ihm beim Arbeitsantritt übergebenen Papiere unverzüglich zurück. Dem Arbeitnehmer wird ein Zeugnis über Art und Dauer seiner Beschäftigung ausgestellt, das auf Wunsch des Arbeitnehmers auf Führung und Leistung ausgedehnt wird.
Der Arbeitnehmer kann jederzeit ein Zwischenzeugnis verlangen, das denselben Anforderungen zu entsprechen hat.
8. Bei überlassenen Dienstwohnungen gelten die einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen.

§ 4

Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen verminderter Erwerbsfähigkeit

Wird durch den Bescheid eines Rentenversicherungsträgers festgestellt, dass der Arbeitnehmer unbefristet berufsunfähig oder erwerbsunfähig ist, so endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid zugestellt wird. Der Arbeitnehmer hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheids unverzüglich zu unterrichten.

Beginnt die Rente wegen Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit erst nach der Zustellung des Rentenbescheids, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages.

§ 5

Arbeitszeit

1. Die regelmäßige wöchentliche bzw. monatliche Arbeitszeit wird im Lohn- und Gehaltstarifvertrag festgelegt.

Die wöchentliche Arbeitszeit ist im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten so zu verteilen, dass grundsätzlich 2 Tage der Kalenderwoche arbeitsfrei bleiben (5-Tage-Woche).

In Wochen, in denen ein gesetzlicher Feiertag auf einen Werktag fällt, besteht kein Anspruch auf einen zweiten freien Tag. Die durch einen Feiertag ausgefallene Arbeitszeit gilt bei Ermittlung der Wochenarbeitsstunden als Arbeitszeit. Im Übrigen wird bzgl. der Entgeltzahlung an Feiertagen auf die Bestimmungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes verwiesen.

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit kann bei betrieblicher Notwendigkeit unter Beachtung der Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes vorübergehend auf 6 Tage in der Woche verteilt werden.

In Betrieben, die in anerkannten Fremdenverkehrsgebieten im wesentlichen Umfang Hotels und Pensionen beliefern, kann während begrenzter Saisonzeiten – höchstens 6 Monate im Kalenderjahr – die Arbeitszeit auf 6 Tage in der Woche verteilt werden, jedoch muss die dadurch entstehende Mehrarbeit außerhalb der Saison als bezahlte Freizeit gewährt werden.

2. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Ruhepausen werden unter Einhaltung der gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen betrieblich geregelt. Soweit ein Betriebsrat besteht, bestimmt er im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen bei der Festlegung der Arbeitszeit mit.

Die regelmäßige tägliche Arbeitszeit ist zusammenhängend zu leisten und darf nur durch die Pausen unterbrochen werden.

3. Für das Verkaufspersonal kann für Vorbereitung und Aufräumarbeiten die regelmäßige tägliche Arbeitszeit bis zu einer halben Stunde, bei saisonbedingten Anlässen bis zu einer Stunde, ausgedehnt werden. Zum Ausgleich hierfür ist nach einer gegenseitigen Vereinbarung die Mehrarbeit durch Freizeit oder durch Überstundenbezahlung abzugelten.

4. Die Arbeitszeit am 24. und 31. Dezember endet grundsätzlich um 14.00 Uhr, ohne dass hierfür die Arbeitszeit an den übrigen Tagen verlängert werden darf oder ein Lohnausfall eintritt. Die wegen des Arbeitsschlusses um 14.00 Uhr wegfallende Arbeitszeit darf nicht (auch nicht anteilig) auf den Urlaub angerechnet werden.

Aufräumarbeiten am 24. und am 31. Dezember nach 14.00 Uhr sind bis zu einer halben Stunde zuschlagsfrei. Für weitere Arbeiten ist ein Zuschlag in Höhe von 40 % zum Stundenentgelt zu zahlen.

5. Für die Beschäftigung weiblicher oder jugendlicher Arbeitnehmer gelten die gesetzlichen Schutzbestimmungen. Diese sind im Betrieb an geeigneter Stelle zur Einsichtnahme aufzulegen oder auszuhängen.

6. a) Die Anordnung von Mehrarbeit über die arbeitstäglich vereinbarte Arbeitszeit ist im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen zulässig. Daneben ist die Anordnung von Mehrarbeit bei dringenden betrieblichen Erfordernissen und Notfällen zulässig.

b) Eine Verweigerung von regelmäßiger Mehrarbeit über die Voraussetzungen gemäß Buchstabe a hinaus darf nicht zwangsläufig zum Ausspruch einer Kündigung führen.

7. Aus dringenden betrieblichen Gründen kann, zur Vermeidung von Entlassungen oder vorübergehender Stilllegung des Betriebs, abweichend von der regelmäßigen Arbeitszeit für die gesamte Belegschaft oder für einen Teil Kurz-



arbeit mit einer Ankündigungsfrist von 7 Tagen eingeführt werden. Betriebsräte sind entsprechend der gesetzlichen Bestimmungen zu beteiligen. Die Maßnahme wird durch Aushang angekündigt.

§ 6

Flexibilisierung der Arbeitszeit

1. Abweichend von der im Lohn- und Gehaltstarifvertrag vereinbarten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit können bei betrieblichen Erfordernissen flexible Arbeitszeiten vereinbart werden.

Eine Vereinbarung kann mit dem Arbeitnehmer oder mit dem Betriebsrat getroffen werden.

2. Die wöchentliche Arbeitszeit darf die tariflich vereinbarte Arbeitszeit nicht mehr als 6 Stunden überschreiten (46 Stunden) und 8 Stunden unterschreiten (32 Stunden).
3. Bei Anwendung dieser Flexibilisierungsregelung wird für jeden Arbeitnehmer ein Arbeitszeitkonto eingerichtet, in welches die Mehrstunden (plus) und die Minderstunden (minus) einzutragen sind. Die auf das Arbeitszeitkonto eingestellten Arbeitsstunden dürfen monatlich jeweils 50 % der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit nicht überschreiten.
4. Monatlich erhält der Arbeitnehmer einen Auszug über sein Zeitkonto. Die Richtigkeit ist vom Arbeitnehmer zu bestätigen.

Erstellt der Arbeitgeber keinen Nachweis über das Zeitkonto oder liegt kein gegengezeichnetes Zeitkonto vor, dann gelten die Aufzeichnungen des Arbeitnehmers als verbindlich.

Elektronisch erstellte Zeitaufzeichnungen bedürfen keiner Gegenzeichnung.

5. Der Flexibilisierungszeitraum kann bis zu 12 Monaten betragen. Spätestens nach 12 Monaten muss das Zeitkonto ausgeglichen sein.
6. Mehrstunden, die nicht ausgeglichen werden konnten, sind mit dem Stundenlohn und dem Mehrarbeitszuschlag zu bezahlen. Grundlage der Berechnung ist die Überschreitung der Monatsarbeitszeit von 173 Stunden.
7. Minderstunden sind bis zu 30 Stunden in den neuen Flexibilisierungszeitraum zu übertragen. Ansonsten sind Minderstunden wie unbezahlte Freizeit zu behandeln und können vom Verdienst abgezogen werden. Hat der Arbeitgeber den unterlassenen Ausgleich der Minderstunden zu vertreten, dann entfällt der Einbringungsanspruch nach dem Ende der Ausgleichszeit.
8. Während des Flexibilisierungs- bzw. Ausgleichszeitraums können auf Antrag des Arbeitnehmers Mehrstunden eingebracht werden.
Die Einbringung kann nur in ganzen Stunden, in halben Tagen (4 Stunden) oder ganzen und mehr Tagen erfolgen.
9. Bei Anwendung dieser Vereinbarung erhält der Arbeitnehmer einen verstetigten Monatsverdienst auf der Basis von 173 Arbeitsstunden eines Vollzeitbeschäftigten. Zuschläge nach Anfall (z. B. für Nacharbeit, Sonntagsarbeit etc.) sind nicht Teil des verstetigten Monatsverdienstes und müssen gesondert bezahlt werden.
Mehrarbeitszuschläge entstehen nur, wenn die wöchentliche Arbeitszeit von 46 Stunden überschritten wird.
10. Vergütungspflichtige Fehlzeiten sind z. B.
 - Urlaub
 - gesetzliche Feiertage
 - Krankheit im Sinne des Entgeltfortzahlungsgesetzes und Unfälle gemäß Sozialgesetzbuch
 - Freistellungen nach Gesetz oder Tarifvertrag.

Die vergütungspflichtige Fehlzeit wird bei Vollzeitbeschäftigten pro Arbeitstag mit 8 Stunden gerechnet.

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind die Mehr- oder Minderstunden – sofern sie nicht ausgeglichen wurden – mit dem Zuschlag auszufüllen oder wie Fehltage abzuziehen.

11. Für teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer gilt die Vereinbarung entsprechend der persönlich vereinbarten Arbeitszeit zur Vollarbeitszeit, wobei der in Nummer 6 genannte Mehrarbeitszuschlag nur dann gewährt werden muss, wenn 173 Stunden monatlich überschritten werden.
12. Der Abgeltungsanspruch eines Zeitguthabens bei Tod des Arbeitnehmers geht auf den oder die Erben über.

§ 7

Mehr-, Sonntags-, Feiertags- und Nacharbeit

1. Für Mehrarbeit ist ein Zuschlag von 25 % zur tariflichen Stundenvergütung zu zahlen, sofern keine Vereinbarung über eine Flexibilisierung besteht. Zuschlagspflichtige Mehrarbeit ist jede vom Betriebsinhaber oder seinem Beauftragten angeordnete, über die tarifliche monatliche Arbeitszeit (derzeit 173 Stunden) hinausgehende Arbeit.
2. Für Arbeitsverhältnisse, die vor dem 1. Juli 2006 geschlossen worden sind, gelten folgende Zuschläge zur tariflichen Stundenvergütung für Arbeit an Sonn- und Feiertagen sowie Nacharbeit:

a) Für Arbeit an Sonntagen und an gesetzlichen Feiertagen von 0.00 Uhr bis 24.00 Uhr:	50 %
b) Für Nacharbeit in der Zeit von 21.00 Uhr bis 2.30 Uhr:	45 %



- c) Für Nachtarbeit in der Zeit von 2.30 Uhr bis 4.00 Uhr: 5 %
- d) Für Nachtarbeit an Sonn- und Feiertagen in der Zeit von 21.00 Uhr bis 2.30 Uhr: 65 %
- e) Für Nachtarbeit an Sonn- und Feiertagen in der Zeit von 2.30 Uhr bis 4.00 Uhr: 5 %.
- 3. Für Arbeitsverhältnisse, die nach dem 30. Juni 2006 geschlossen worden sind, gelten folgende Zuschläge zur tariflichen Stundenvergütung für Arbeit an Sonn- und Feiertagen sowie Nachtarbeit:
 - a) Für Arbeit an Sonntagen und an gesetzlichen Feiertagen von 0.00 Uhr bis 24.00 Uhr: 38 %
 - b) Für Nachtarbeit in der Zeit von 21.00 Uhr bis 2.00 Uhr: 33 %
 - c) Für Nachtarbeit in der Zeit von 2.00 Uhr bis 4.00 Uhr: 5 %
 - d) Für Nachtarbeit an Sonn- und Feiertagen in der Zeit von 21.00 Uhr bis 2.00 Uhr: 48 %
 - e) Für Nachtarbeit an Sonn- und Feiertagen in der Zeit von 2.00 Uhr bis 4.00 Uhr: 5 %.
- 4. Arbeitnehmer, die am Tag vor oder nach den Feiertagen, für die der Lohnausfall zu erstatten ist, unentschuldigt fehlen, haben keinen Anspruch auf Vergütung des Lohnausfalls.
- 5. Beim Zusammentreffen mehrerer Zuschläge ist nur der jeweils höchste zu bezahlen. Der Ausgleich von Mehrarbeitsstunden kann in beiderseitigem Einvernehmen innerhalb der drei Folgemonate auch in Freizeit erfolgen.
- 6. Für Cafébetriebe gelten folgende Sonderbestimmungen:
 - a) Die an Sonntagen in Cafébetrieben geleistete Arbeit wird durch Freizeit in der folgenden Woche ausgeglichen.
 - b) Arbeitnehmer, die an einem gesetzlichen Feiertag arbeiten, erhalten einen zusätzlichen freien Tag in den nächsten 4 auf den Feiertag folgenden Wochen. Wird dieser freie Tag nicht gewährt, so ist zusätzlich zum Wochenbeziehungsweise Monatslohn ein Zuschlag in Höhe eines täglichen Durchschnittsverdienstes zu bezahlen. Die Berechnung erfolgt wie bei der Urlaubsvergütung.

§ 8

Entlohnung

1. Die Arbeit wird im Zeitlohn verrichtet.
2. Der Lohn für alle Arbeitnehmer wird monatlich nachträglich am Letzten des Monats ausbezahlt. Fällt der Lohnzahlungstag auf einen gesetzlichen Feiertag oder ist dieser arbeitsfrei, so ist die Auszahlung am vorhergehenden Werktag zu leisten.
3. Dem Arbeitnehmer ist bei der Lohn-/Gehaltszahlung eine Abrechnung auszuhändigen, aus der der Bruttolohn beziehungsweise das Bruttogehalt einschließlich etwaiger Überstundenvergütungen sowie sämtliche Abzüge ersichtlich sind. Die Überstunden und die Mehrarbeitszuschläge sind, sofern sie nicht in Freizeit gewährt werden, mit dem Lohn/Gehalt für den Monat zu zahlen, in dem sie angefallen sind.
4. Der Arbeitnehmer ist zur sofortigen Nachprüfung der Lohn-/Gehaltszahlung verpflichtet. Stimmt der Geldbetrag mit dem Lohn-/Gehaltsnachweis nicht überein, so ist dies unverzüglich der Geschäftsleitung oder dem von ihr Beauftragten mitzuteilen.
5. Bei Leistung von Arbeit in einer höher bezahlten Gruppe durch den Arbeitnehmer einer niedriger bezahlten Gruppe besteht nach 4 Wochen Anspruch auf das Einkommen der höheren Gruppe.

Eine Herabgruppierung in eine niedriger bezahlte Gruppe, weil der Arbeitnehmer infolge Alters oder Minderung seiner Leistungsfähigkeit seine bisherige Tätigkeit nicht mehr ausüben kann, darf nicht mehr erfolgen, wenn der Arbeitnehmer das 55. Lebensjahr vollendet und eine Betriebszugehörigkeit von 20 Jahren erreicht hat.
6. Eine Vereinbarung über Einkommensregelungen, die umsatz- oder verkaufsabhängig sind, ist nur zulässig, wenn die tariflichen Monatslöhne oder -gehälter die Basisgrundlage für die Berechnung von Provisionen, Prämien oder ähnlichen Zuschlägen sind, z. B. bei Kraftfahrern.

Mit Verkaufsfahrern mit wechselnden Standorten mit Verkauf an Endverbraucher, denen ein Fixum als Basis und eine Provision gezahlt wird, kann ein Fixum unter 100 % des Tariflohns vereinbart werden – mindestens jedoch 85 %.

Mit dem Fixum und der Provision sind die zuschlagspflichtigen Arbeiten abgegolten, sofern das Entgelt die gesamten tariflichen Ansprüche (Lohn oder Gehalt und tarifliche Zuschläge) erreicht.

Spesen, Zuschläge für Nachtarbeit, Leistungszulagen, Einmalzahlungen und Sonderzahlungen sind gesondert auszuweisen und zu bezahlen.
7. Zu den Verkaufskräften gehören diejenigen Arbeitnehmer, die in der Regel mehr als die Hälfte ihrer wöchentlichen Arbeitszeit mit dem Bedienen der Kundschaft beschäftigt sind.
8. Die Gewährung von Kost und Wohnung gegen Entgelt darf nur auf Wunsch der Arbeitnehmer erfolgen. In diesem Fall darf hierfür ein entsprechender Abzug vom Lohn/Gehalt nach den jeweiligen gültigen Sachbezugswerten gemacht werden. Arbeitnehmer, die beim Arbeitgeber nicht in Kost stehen, haben Kaffee oder Tee kostenlos zu erhalten.



§ 9

Entschädigungspflichtige Arbeitsverhinderung

1. Ist der Arbeitnehmer durch unvorhergesehene Ereignisse an der Arbeitsleistung verhindert, so hat er den Arbeitgeber unverzüglich davon zu unterrichten und die Gründe und voraussichtliche Dauer der Verhinderung mitzuteilen. Beruht das Fernbleiben des Arbeitnehmers auf einer Erkrankung, so hat der Arbeitnehmer zusätzlich spätestens am dritten Tag eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer nachzureichen.
2. Abweichend von § 616 des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB) wird nur die tatsächlich gearbeitete Zeit bezahlt. Hier- von gelten die in den Nummern 3 bis 5 erschöpfend aufgezählten Ausnahmen.

Dabei wird die Arbeitsbefreiung nur in unmittelbarem zeitlichen Zusammenhang mit dem Ereignis und nur zu diesem Zwecke gewährt. Die Arbeitnehmer haben diesbezüglich rechtzeitig um Arbeitsbefreiung nachzusuchen.
3. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Weiterbezahlung seines Lohns oder Gehalts bei Arbeitsversäumnis – soweit der Verdienstausschlag nicht anderweitig geltend gemacht werden kann oder ersetzt wird und die Termine nicht außerhalb der Arbeitszeit erledigt werden können – in folgenden Fällen:
 - a) Bei während der Arbeitszeit durch Unfall oder plötzliche Erkrankung hervorgerufener Arbeitsunfähigkeit für den Rest des Arbeitstages;
 - b) beim Aufsuchen eines Arztes, wenn dies während der Arbeitszeit erfolgen muss, für die notwendige Zeit;
 - c) bei Wahrnehmung staatsbürgerlicher Pflichten oder amtlicher, insbesondere gerichtlicher oder behördlicher Ter- mine, soweit sie nicht durch private Angelegenheiten des Arbeitnehmers veranlasst sind;
 - d) bei der Teilnahme an Sitzungen der Tarifkommissionen des Arbeitnehmers sowie an Tarifverhandlungen für die erforderliche Zeit, soweit sie innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit liegt;
 - e) bei behördlichen Gesundheitsprüfungen.
4. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Befreiung von der Arbeitsleistung, ohne dass ein Einkommensausfall eintritt, in nachstehenden Fällen:
 - a) Für die Dauer eines Arbeitstages:
 - Eheschließung der Kinder, Stief- und Pflegekinder,
 - Niederkunft der Ehefrau,
 - Wohnungswechsel (einmal im Jahr), sofern der Arbeitnehmer auch bisher schon einen eigenen Haushalt ge- führt hat,
 - eigene silberne Hochzeit,
 - Sterbefälle in der engeren Familie (Kinder, Stief- und Pflegekinder, Eltern, Schwiegereltern und Geschwister),
 - Arbeitsjubiläum ab 25-jähriger Betriebszugehörigkeit;
 - b) für die Dauer von 2 Arbeitstagen:
 - eigene Eheschließung,
 - Sterbefälle in der engeren Familie, wenn der Verstorbene in häuslicher Gemeinschaft mit dem Anspruchsbe- rechtigten gelebt hat,
 - Tod des Ehegatten,
 - Tod von minderjährigen Kindern, wenn nur noch ein Elternteil lebt.
5. Bei Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers infolge Krankheit und Betriebsunfall gelten für die Weiterzahlung des Ein- kommens bis zu 6 Wochen die gesetzlichen Bestimmungen.

Einer Arbeitsunfähigkeit steht gleich die im Anschluss an eine Kur (Heilverfahren) ärztlich angeordnete Schonzeit, soweit Arbeitsunfähigkeit bescheinigt wird.
6. Eine Arbeitsverhinderung im Sinne des § 616 BGB liegt nicht vor und Anspruch auf Entgeltzahlung besteht nicht, wenn ein Beschäftigungsverbot gemäß § 42 des Infektionsschutzgesetzes ausgesprochen wird. Die Arbeitnehmer werden in diesem Falle auf ihren Anspruch aus § 56 des Infektionsschutzgesetzes verwiesen.
7. Bei anerkannten Betriebsunfällen werden die gleichen Leistungen wie im Krankheitsfall vom Unfalltag ab gewährt.

Ab 3 Jahren Betriebszugehörigkeit wird bei anerkannten Betriebsunfällen nach Beendigung der sechswöchigen Entgeltfortzahlung durch den Betrieb die Differenz zwischen Nettolohn und Krankengeld für 2 Wochen weiterbezahlt. Der Forderungsübergang bei Dritthaftung gemäß Entgeltfortzahlungsgesetz findet Anwendung.
8. Bei Ableben eines Arbeitnehmers wird dem hinterbliebenen Ehegatten oder den unterhaltsberechtigten Angehörigen das tarifliche Entgelt wie folgt weiterbezahlt:

Nach einer Beschäftigung

von über 1 bis 5 Jahren	0,75 Monatsentgelt,
von über 5 Jahren	1,2 Monatsentgelte.



9. Bei Ableben infolge eines anerkannten Betriebsunfalls wird den Hinterbliebenen das tarifliche Entgelt vom Unfalltag an wie folgt weiterbezahlt:

Im ersten Jahr der Betriebszugehörigkeit	1,5	Monatsentgelte,
nach einem Jahr der Betriebszugehörigkeit	2	Monatsentgelte,
nach 5 Jahren der Betriebszugehörigkeit	2,5	Monatsentgelte.

§ 10

Erholungsurlaub, allgemeine Regelungen

1. Jeder Arbeitnehmer hat im Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub.
2. Anspruch auf Urlaub besteht nicht, soweit dem Arbeitnehmer für das Urlaubsjahr bereits von einem anderen Arbeitgeber der ihm zustehende Urlaub gewährt wurde.
3. Der volle Urlaubsanspruch wird erstmalig nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses erworben.
4. Im Ein- und Austrittsjahr hat der Arbeitnehmer Anspruch auf so viele Zwölftel des Jahresurlaubs, wie er in diesem Jahr volle Beschäftigungsmonate (Kalendermonate) beschäftigt war.
Bei Ausscheiden des Arbeitnehmers in der zweiten Jahreshälfte und nach erfüllter Wartezeit (6 Monate) muss mindestens der gesetzliche Mindesturlaub von 24 Werktagen gewährt werden.
Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind auf volle Tage aufzurunden. Bruchteile von Urlaubstagen, die weniger als einen halben Tag ergeben, begründen keinen Anspruch auf Urlaubsgewährung bzw. -abgeltung.
Bereits gewährtes Urlaubsentgelt kann nicht zurückgefordert werden.
5. Bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs sind die Interessen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer abzuwägen. Wird Betriebsurlaub durchgeführt, dann ist dieser für die zeitliche Festlegung der Urlaubsansprüche maßgebend.
Der Urlaub ist nach Möglichkeit zusammenhängend zu gewähren.
Der Urlaub muss im Laufe des Kalenderjahres gewährt und genommen werden. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. In diesem Fall gilt die Regelung des Bundesurlaubsgesetzes.
6. Kann der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht gewährt werden, so ist er abzugelten.
7. Der Urlaub dient der Erholung. Während des Urlaubs darf der Arbeitnehmer keine dem Urlaubszweck widersprechende Tätigkeit ausüben.
Handelt der Arbeitnehmer dieser Bestimmung zuwider, so ist das den gesetzlichen Urlaubsanspruch übersteigende Urlaubsentgelt zurückzuzahlen.
8. Erkrankt der Arbeitnehmer während des Urlaubs, so werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit auf den Jahresurlaub nicht angerechnet.
9. Wird dem Arbeitnehmer von einem Träger der Sozialversicherung, der Kriegsopferversorgung oder einem sonstigen Sozialversicherungsträger eine Kur oder ein Heilverfahren gewährt, so darf die hierauf entfallende Zeit auf den Urlaub nicht angerechnet werden. Das Gleiche gilt für die im Anschluss an eine Kur oder ein Heilverfahren angeordnete, mit Arbeitsunfähigkeit verbundene Schonzeit (Nachkur).
10. Der Urlaub soll Berufsschülern in der Zeit der Berufsschulferien gegeben werden. Soweit er nicht in den Berufsschulferien gegeben wird, ist für jeden Berufsschultag, an dem die Berufsschule während des Urlaubs besucht wird, ein weiterer Urlaubstag zu gewähren.

§ 11

Erholungsurlaub, Urlaubsdauer

1. Bis zum 31. Dezember 2018 beträgt der Urlaub für Arbeitnehmer und Auszubildende über 18 Jahre
 - a) im ersten bis dritten Jahr der Betriebszugehörigkeit 33 Werktage,
 - b) ab dem vierten Jahr der Betriebszugehörigkeit 36 Werktage.
2. Ab dem 1. Januar 2019 beträgt der Urlaub für Arbeitnehmer und Auszubildende über 18 Jahre
 - a) im ersten bis dritten Jahr der Betriebszugehörigkeit 32 Werktage,
 - b) ab dem vierten Jahr der Betriebszugehörigkeit 34 Werktage.
 - c) Um das altersbedingt erhöhte Erholungsbedürfnis älterer Mitarbeiter auszugleichen, beträgt der Urlaub für Mitarbeiter, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, ab dem vierten Jahr der Betriebszugehörigkeit 36 Werktage.
 - d) Für Mitarbeiter, die bis zum 31. März 2016 den ihnen zum Zeitpunkt der Geltendmachung für Beschäftigte ab dem vierten Jahr der Betriebszugehörigkeit zustehenden Anspruch auf 36 Werktage Urlaub gegenüber ihrem Arbeitgeber schriftlich geltend gemacht haben, besteht dieser Anspruch über den 31. Dezember 2018 hinaus fort.



3. Der Urlaub für Jugendliche beträgt jährlich
 - a) mindestens 30 Werktage, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 16 Jahre alt ist,
 - b) mindestens 27 Werktage, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 17 Jahre alt ist,
 - c) mindestens 25 Werktage, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 18 Jahre alt ist.
4. Der tarifliche Urlaub wird im Verhältnis der vertraglich vereinbarten Arbeitstage zu der Werktageweche in Urlaubstagen umgerechnet (Rechenbeispiele: 36 Urlaubswerktage entsprechen bei einer 5-Tage-Arbeitswoche 30 Urlaubstagen, bei einer 4-Tage-Arbeitswoche 24 Urlaubstage und bei einer 3-Tage-Arbeitswoche 18 Urlaubstage).
5. Sind die Ausbildungsjahre im gleichen Betrieb oder beim gleichen Arbeitgeber abgelegt worden, so gelten diese als Zeit der Betriebszugehörigkeit.
6. Der Zusatzurlaub für schwerbehinderte Arbeitnehmer richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen.

§ 12

Erholungsurlaub, Urlaubsvergütung und zusätzliches Urlaubsgeld

1. Die Höhe der Urlaubsvergütung bemisst sich nach dem Durchschnittsverdienst der letzten 3 Monate unter Einbeziehung aller Zuschläge mit Ausnahme der Mehrarbeitsvergütung und der Zuschläge für Mehrarbeit. Wurde in dieser Zeit kurzgearbeitet, so mindert sich – soweit § 5 Nummer 7 zutrifft – die Urlaubsvergütung entsprechend der verminderten Arbeitszeit.

Einkommenserhöhungen nicht nur vorübergehender Natur, die während des Berechnungszeitraums oder des Urlaubs eintreten, sind bei der Urlaubsentgeltberechnung zu berücksichtigen.

Arbeitnehmer, die beim Arbeitgeber in Kost und Wohnung sind und diese während des Urlaubs nicht in Anspruch nehmen, erhalten die amtlichen Werte für Kost vergütet.

2.

- a) Die Arbeitnehmer und Auszubildenden erhalten ein zusätzliches Urlaubsgeld. Der Anspruch entsteht erstmals, wenn sie länger als ein Jahr im Betrieb beschäftigt sind. Danach erhalten sie im ersten Jahr des Anspruchs für den Rest des Urlaubsjahres für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses das anteilig zu beanspruchende jährliche Urlaubsgeld.
- b) Das zusätzliche Urlaubsgeld ist mit der Juli-Abrechnung fällig; es wird als Vorschuss ausbezahlt. Endet das Arbeitsverhältnis im Laufe des Urlaubsjahres, erhält der Arbeitnehmer so viele Zwölftel des Urlaubsgeldes, wie das Arbeitsverhältnis nach Eintritt des Urlaubsgeldanspruchs bestanden hat. Zuviel gezahltes Urlaubsgeld kann zurückgefordert werden. In betrieblichen Vereinbarungen oder Betriebsvereinbarungen wird der Zeitpunkt der Auszahlung festgelegt.
- c) Das zusätzliche Urlaubsgeld beträgt für Arbeitnehmer und Auszubildende 120 Euro. Teilzeitbeschäftigte erhalten ein im Verhältnis ihrer vertraglichen Arbeitszeit zur tariflichen Arbeitszeit reduziertes zusätzliches Urlaubsgeld.
- d) Arbeitnehmer, die aus Altersgründen oder aufgrund des Bestehens eines gleichwertigen individuellen Altersvorsorgevertrags nach § 1 Nummer 3 bzw. Nummer 4 des Tarifvertrags über eine tarifliche Altersvorsorge für das bayerische Bäckerhandwerk von der tariflichen Altersvorsorge vollständig befreit sind, erhalten ein zusätzliches Urlaubsgeld in Höhe von 12,27 Euro pro Urlaubswerktag.
- e) Bei Arbeitnehmern, die einen Nachweis gemäß § 1 Nummer 4 Satz 1 des Tarifvertrags über eine tarifliche Altersvorsorge für das bayerische Bäckerhandwerk erbracht haben und eine jährliche individuelle Einzahlung von weniger als 300 Euro leisten, erhöht sich das zusätzliche Urlaubsgeld je Urlaubswerktag um einen Betrag, der nach folgender Formel berechnet wird:

$$\frac{12,27 \times (300 - \text{indiv. Betrag})}{300}.$$

§ 13

Berufskleidung

Die übliche Berufskleidung ist vom Arbeitnehmer selbst zu stellen. Wird eine einheitliche oder besondere Berufskleidung verlangt, so ist diese vom Arbeitgeber den Arbeitnehmern zur Verfügung zu stellen.

Die betriebliche Berufswäsche ist vom Betrieb zu reinigen oder das tatsächlich hierfür aufgewendete Wäschegeld zu ersetzen.

Betriebseigene Berufskleidung ist bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses unverzüglich zurückzugeben.

§ 14

Ausschlussfrist

Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von 3 Monaten nach der Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei direkt oder beim Arbeitsgericht schriftlich geltend gemacht werden. Die Ausschlussfrist gilt nicht für den Anspruch auf



den gesetzlichen Mindestlohn sowie für Ansprüche, die gegen die andere Partei wegen deren vorsätzlicher rechtswidriger Handlung bestehen.

Die Frist beginnt bei rückwirkend in Kraft getretenen Lohn- und Gehaltstarifverträgen mit Inkrafttreten des jeweiligen Vertrags.

Die Ausschlussfrist gilt nur, wenn dem Arbeitnehmer eine ordnungsgemäße Lohn- oder Gehaltsabrechnung ausgehändigt wurde. Sie beginnt mit Aushändigung der Abrechnung.

Für die Dauer einer Krankheit ist die Ausschlussfrist für den Arbeitnehmer gehemmt, solange er ohne sein Verschulden an der Geltendmachung des Anspruchs gehindert ist.

§ 15

Aushangpflicht

Die Betriebe verpflichten sich, alle maßgebenden Tarifverträge an geeigneter Stelle auszuhängen.

§ 16

Besitzstand

Alle Bestimmungen des MTV sind Mindestbestimmungen. Sind in einzelnen Betrieben für die Arbeitnehmer günstigere Regelungen vereinbart, so werden diese nicht ungültig.



Anlage b

Rechtsnormen des Tarifvertrags über eine tarifliche Altersvorsorge für das bayerische Bäckerhandwerk vom 19. August 2016

§ 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 Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, Verkäuferinnen/Verkäufer und Angestellten der in Buchstabe b genannten Betriebe mit Ausnahme der Auszubildenden.
2. Dieser Tarifvertrag gilt nicht für geringfügig Beschäftigte im Sinne des § 8 SGB IV, die sich nach § 6 Absatz 1b SGB VI von der Versicherungspflicht haben befreien lassen (sozialversicherungsfrei Beschäftigte).
3. Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, die das 60. Lebensjahr vollendet haben, können sich vom Geltungsbereich dieses Tarifvertrags befreien lassen, wenn sie dies wünschen und dem Arbeitgeber dies ausdrücklich schriftlich mitteilen.
4. Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, 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 Tarifvertrags befreien zu 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 individuellem Beitrag nach Satz 1 und 300 Euro als Arbeitgeberbeitrag aus den Leistungen nach § 12 Nummer 2 MTV aufgefüllt und gemäß § 4 Nummer 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 Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer erhalten zum Aufbau einer betrieblichen Altersversorgungsleistung nach § 1 des Betriebsrentengesetzes (BetrAVG) von ihrem Arbeitgeber gemäß § 3 Nummer 63 des Einkommensteuergesetzes 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 siebten Woche.

Für Zeiten der Arbeitsunfähigkeit infolge von Arbeitsunfällen, die keine Wegeunfälle sind, greift ab der siebten Woche die Ermäßigungsregelung nach Nummer 2 nur insoweit, wie Ansprüche auf Leistungen nach § 12 Nummer 2 MTV nicht mehr bestehen.

Bei Arbeitsunfähigkeit aufgrund unverschuldeter Erkrankung ermäßigt sich ab der siebten Woche die in Nummer 1 genannte Einmalzahlung für jeden Kalendermonat, für den weniger als 2 Wochen Anspruch auf Arbeitsentgelt besteht, um 6,67 Euro (maximal bis zur Höhe von 80 Euro).
4. Als Zeiten **mit** Entgeltanspruch gelten beispielsweise
 - a) die Zeiten, für die dem/der Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts 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 Nummer 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 Zentralverbands 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 Versorgungsfalls 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 die/der Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer den Betrag zurückzuzahlen.
5. Im Falle des vorzeitigen Ausscheidens sowie im Jahr des Eintretens des Versorgungsfalls 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 Absatz 1 Satz 1 BetrAVG bis zu 4 % der Grenze des versicherungspflichtigen Entgelts nach dem 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 MTV (Mehrarbeitsgrundvergütung und Zuschläge).
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. Entfällt der umgewandelte tarifliche Entgeltanspruch, so entfällt auch für den Arbeitgeber die Verpflichtung zur Weiterleitung dieses umgewandelten Betrags 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 Absatz 1 angerechnet werden, soweit sie nicht auf einem Tarifvertrag oder auf Entgeltumwandlung (§ 1 Absatz 2 Nummer 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 Entgeltsbeträge 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 ergebenden 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.
