

Gibt es auch beim Minijob die Entgeltumwandlung? Muss für Fortbildungen Freizeit geopfert werden?

Wir haben Tanja Kratt (ADEXA) und Bettina Schwarz (BVpta) für Sie gefragt. Die Berufsvertretungen beraten und unterstützen ihre Mitglieder bei Problemen am Arbeitsplatz. Informieren Sie sich unter www.adexa-online.de und www.bvpta.de.

Tanja Kratt
ADEXA
Zweite Vorsitzende



Haben Minijobber Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung?

Anspruch auf betriebliche Altersvorsorge durch Entgeltumwandlung hat jeder Arbeitnehmer, auch im Minijob. Denn 450-Euro-Stellen sind, abgesehen von den Sozialabgaben, als ganz normale Arbeitsverhältnisse zu bewerten. Entgeltumwandlung bedeutet, dass man einen Teil des Bruttogehalts steuer- und sozialabgabenfrei in einem Altersvorsorgevertrag anlegt. Interessant kann bei einer Stunden- oder Gehaltserhöhung sein, den Verdienst oberhalb von 450 Euro umzuwandeln – oder auch das tarifliche 13. Gehalt. So lässt sich der Sonderstatus des Minijobs erhalten. Bejahen lässt sich auch die Frage, wenn man auf die Sonderform der arbeitgeberfinanzierten tariflichen Altersvorsorge (tAV) schaut. Sie wurde von ADEXA ausgehandelt und gilt für tarifgebundene Mitarbeiter in allen Kammerbezirken mit Ausnahme von Nordrhein und Sachsen. Auch von ihr können Minijobber profitieren – vorausgesetzt, es handelt sich um das einzige Arbeitsverhältnis. Wer dagegen zwei Minijobs hat, kann nur für einen tAV in Anspruch nehmen. Bei einer Stundenzahl bis zu zehn Wochenstunden beträgt der Anspruch zehn Euro pro Monat. Bei einer zusätzlichen Entgeltumwandlung gibt es noch einen tariflich festgeschriebenen, zwanzigprozentigen Zuschuss vom Arbeitgeber.

**Sie sind uns wichtig!
Stellt sich in Ihrem
Arbeitsalltag gerade
eine berufspolitische
Frage? Dann schreiben
Sie uns – wir greifen
das Thema auf.**

**Umschau
Zeitschriftenverlag,
DIE PTA
IN DER APOTHEKE,
Petra Peterle,
Marktplatz 13,
65183 Wiesbaden,
oder per E-Mail an
p.peterle@uzv.de**

Bettina Schwarz
BVpta
Geschäftsführerin



Gibt es einen Anspruch auf Freistellung für Fortbildung?

Im Bereich der Pharmazie und besonders in der Apotheke ist regelmäßige Fortbildung von großer Wichtigkeit. Sie ist geradezu ein Muss, um die nötigen Kompetenzen und somit die Beratungssicherheit dauerhaft zu erhalten. Daher stellt sich die Frage, ob der Arbeitgeber die Fortbildungsbereitschaft unterstützen muss, zumindest durch Freistellung von der Arbeitszeit. Immerhin, jeder Arbeitgeber profitiert schließlich davon, dass seine Mitarbeiter gut qualifiziert sind. In vielen Fällen muss dem Arbeitnehmer für die Teilnahme an Fortbildungen eine Freistellung von der Arbeitszeit gewährt werden, denn in 12 von 16 Bundesländern gibt es einen Rechtsanspruch auf Bildungsurlaub. Die Erteilung ist allerdings an unterschiedliche Bedingungen geknüpft. Sofern ein Arbeitsvertrag nach BRTV vorliegt, hat man hier die Möglichkeit, diesen geltend zu machen. In der Praxis zeigt sich aber oft, dass eine Freistellung oftmals nicht über den Rechtsanspruch eingefordert werden muss. Ein Gespräch mit dem Chef, in dem nachvollziehbar ist, inwiefern die Apotheke von der Fortbildung profitiert, reicht häufig aus für eine Freistellung. Und ein Chef, der daran interessiert ist, gute Mitarbeiter zu behalten, sollte auch darüber nachdenken, eventuell anfallende Gebühren zu übernehmen.