

Was ist bei der betrieblichen Altersvorsorge zu beachten? Wie sind in der Apotheke Zusatzzahlungen geregelt?

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
Zweite Vorsitzende
ADEXA – Die Apothekengewerkschaft



Bettina Schwarz
Geschäftsführerin
BVpta

Welche Regelungen sieht der Tarifvertrag zur betrieblichen Altersvorsorge vor?

Mit dem Betriebsrentengesetz hat jede PTA ein Anrecht auf betriebliche Altersvorsorge (bAV) durch Gehaltsumwandlung – ein wichtiger Baustein ihrer künftigen Alterssicherung neben der gesetzlichen Rente und privater Vorsorge. Dabei kann ein Teil vom Bruttolohn steuer- und sozialabgabenfrei in einem Versicherungsvertrag angelegt werden (maximal 220 Euro pro Monat). Zum 1. Januar 2012 tritt außerdem der zwischen ADEXA und dem Arbeitgeberverband ADA vereinbarte Tarifvertrag (gilt bundesweit bis auf Nordrhein und Sachsen) zur arbeitgeberfinanzierten bAV in Kraft: Je nach Arbeitszeit haben tarifgebundene PTA Anspruch auf einen Arbeitgeberbeitrag von 10 bis 27,50 Euro. Wer zusätzlich Gehaltsumwandlung betreibt, bekommt dafür einen Arbeitgeberzuschuss von 20 Prozent des umgewandelten Betrages. Die Verträge sollten noch in diesem Jahr zum 1.1.2012 abgeschlossen werden, um den aktuell höheren gesetzlichen Garantiezins „mitzunehmen“. Eine persönliche Beratung ist wichtig, zum Beispiel auch, wenn bereits ein Vertrag zur Gehaltsumwandlung besteht. Auf den Arbeitgeberbeitrag – einen Bestandteil der letzten Tarifierhöhung – sollte keine PTA verzichten!

**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,
Otto-Volger-Straße 15,
65843 Sulzbach,
oder per E-Mail an
p.peterle@uzv.de**

Hat man in der Apotheke ein Recht auf Weihnachtsgeld?

Es gibt prinzipiell keinen gesetzlichen Anspruch auf Zusatzzahlungen oder Sonderzahlungen im deutschen Arbeitsrecht. Der Anspruch auf Weihnachts- oder Urlaubsgeld ergibt sich in der Regel aus dem Arbeits- und Tarifvertrag oder einer Betriebsvereinbarung. Laut Bundesrahmentarifvertrag (BRTV) hat die PTA einen Anspruch auf eine jährliche Sonderzahlung in Höhe von 100 Prozent ihres tariflichen Monatsgehaltes. Sondervergütungen, wie beispielsweise Urlaubsgeld, Gratifikationen, Jahresprämien usw., die während des Jahres schon gezahlt wurden, können auf die Sonderzahlung angerechnet werden. Anspruch auf Sonderzahlung haben PTA, deren Arbeitsverhältnis mindestens zwölf Monate besteht. Bei einer geringeren Betriebszugehörigkeit wird auf die jeweiligen Monate gekürzt. Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis nicht länger als sechs Monate besteht, haben keinen Anspruch auf Sonderzahlung. Auch 400-Euro-Kräften steht ein volles Monatsgehalt zu, hier wird das Weihnachtsgeld aus steuerlichen Gründen jedoch besser auf zwölf Monate umgelegt. Bei Beendigung eines Arbeitsverhältnisses gibt es verschiedenen Möglichkeiten, hier sollte die Rechtsberatung des BVpta zu Hilfe gezogen werden.