

## Neuer Tarifvertrag zur betrieblichen Altersvorsorge für Apothekenmitarbeiter

Der Arbeitgeberverband Deutscher Apotheken (ADA) und die Apothekengewerkschaft (ADEXA) haben auf den demografischen Wandel reagiert und zur Verbesserung der Altersbezüge von Apothekenmitarbeitern den „Tarifvertrag zur betrieblichen Altersvorsorge“ für tarifgebundene Mitarbeiter und Auszubildende zur/zum pharmazeutisch-kaufmännischen Angestellten in öffentlichen Apotheken vereinbart. Durch den Tarifabschluss wollen beide Parteien einen Beitrag zur Verbesserung der Altersbezüge von Mitarbeitern in Apotheken leisten, indem sie die Möglichkeit zum Aufbau einer zusätzlichen kapitalgedeckten Altersvorsorge schaffen. Der neue Tarifvertrag gilt ab dem 1. Januar 2012 für alle Kammerbezirke mit Ausnahme von Nordrhein und Sachsen. Er sieht vor, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowohl einen festen Arbeitgeber-Beitrag als auch eine prozentuale Beteiligung an einer Entgeltumwandlung (Arbeitgeber-Zuschuss) erhalten. ADEXA-Mitglieder erhalten zum Aufbau einer betrieblichen Altersvorsorge (bAV) vom Apothekeninhaber einen monatlichen Arbeitgeber-Beitrag der sich wie folgt staffelt:

|  |            |
|--|------------|
| Mitarbeiter mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von mehr als 30 Stunden  | 27,50 Euro |
| Mitarbeiter mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von mehr als 20 Stunden  | 22,50 Euro |
| Mitarbeiter mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von mehr als 10 Stunden  | 15,00 Euro |
| Mitarbeiter mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 10 Stunden und weniger                                       | 10,00 Euro |
| Auszubildende zur / zum pharmazeutisch-kaufmännischen Angestellten nach einer Probezeit von maximal vier Monaten | 10,00 Euro |

Macht ein tarifgebundener Apothekenmitarbeiter von der Möglichkeit zur Entgeltumwandlung Gebrauch, erhält er einen Arbeitgeber-Zuschuss in Höhe der

eingesparten Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung von 20 Prozent des umgewandelten Betrages.

Ein automatischer Anspruch besteht nur für ADEXA-Gewerkschaftsmitglieder, deren Arbeitgeber Mitglied im ADA ist. Andernfalls muss sich zumindest aus dem Arbeitsvertrag eine Bezugnahme auf den Bundesrahmentarifvertrag ergeben. Bei übertariflichem Gehalt besteht ebenfalls Anspruch auf Arbeitgeber-Beitrag und Arbeitgeber-Zuschuss. Auch sogenannte 400-Euro-Kräfte haben Anspruch auf einen Arbeitgeberbeitrag wenn es sich um das einzige Beschäftigungsverhältnis handelt.

Ab 2012 müssen alle Versicherer mit einem niedrigeren Rechnungszins kalkulieren. Der bisherige Garantiezins von 2,25 % sinkt bei Vertragsabschluss ab 2012 auf 1,75 %. Daher empfehlen wir Ihnen, das Thema noch in diesem Jahr anzugehen. Wenn Sie den Antrag noch rechtzeitig in 2011 stellen, sichern Sie Ihren Mitarbeitern für die gesamte Laufzeit der Verträge den höheren Garantiezins. Dies gilt auch dann, wenn der Vertrag zum 1. Januar 2012 beginnen soll.

Die Vorteile für die Apothekenmitarbeiter sind offensichtlich. Neben den Aspekten der steuerlichen Vorzüge unterstützt sie ihr Arbeitgeber durch eine Beteiligung zur betrieblichen Altersvorsorge. Für Apothekeninhaber hat ihr Beitrag zur bAV den Vorteil, dass sie ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein zusätzliches, finanzielles Angebot machen können und dafür weder Steuern noch Sozialbeiträge zahlen.

Das nachfolgende Beispiel soll Aufschluss geben, wie sich eine arbeitgeberfinanzierte bAV für beide Seiten rechnet.

Arbeitgeber und Arbeitnehmer einigen sich darauf, dass der Apothekenmitarbeiter als Gehaltserhöhung ab Beginn des kommenden Jahres eine arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersvorsorge erhalten soll. Vorteile wäre, weder Apothekeninhaber noch Arbeitnehmer zahlen auf die Beiträge zur bAV zusätzliche Beiträge zur Sozialversicherung, sofern der jährliche Beitrag zur betrieblichen Altersvorsorge 4 Prozent des sozialversicherungspflichtigen Vorjahresentgelts (maximal 2.100 Euro) nicht überschreitet. Neben der Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit fördert der

Staat die bAV mit einer jährlichen Grundzulage je Versicherungsnehmer in Höhe von 154 Euro. Für jedes Kind, wofür der Steuerpflichtige Kindergeld berechtigt ist, zahlt der Staat noch eine Zulage in Höhe von 185 Euro oben drauf. Zusätzlich fördert der Staat die betriebliche Altersvorsorge dahin gehend, dass die Beiträge zur Altersvorsorge in der privaten Einkommensteuererklärung als Sonderausgaben geltend gemacht werden können, sofern die Steuerermäßigung durch den Sonderausgabenabzug höher als der Zulagen-Anspruch ist.

In unserem Beispiel handelt es sich um einen Vollzeitbeschäftigten mit einem bisherigen sozialversicherungspflichtigen Entgelt von 40.000 Euro. Der Beschäftigte ist verheiratet und hat eine zweijährige Tochter. Seine Ehepartnerin ist zur Zeit nicht berufstätig und hat bislang auch noch keinen eigenen Riester-Vertrag.

Im vorliegenden Fall beträgt die Grundzulage 154 Euro und die Kinderzulage 185 Euro pro Jahr. Um zu ermitteln wie hoch der Mindesteigenbeitrag des Arbeitnehmers ist, muss folgende Rechnung aufgestellt werden:

|  | <u>Euro</u> | <u>Euro</u> | <u>Euro</u>  |
|--|-------------|-------------|--------------|
| Beitragspflichtige Einnahmen des Vorjahres | 40.000      |             |              |
| davon 4 % maximal 2.100 Euro               |             | 1.600       |              |
| Grundzulage                                | 154         |             |              |
| Kinderzulage                               | <u>185</u>  |             |              |
| ./. Zulage (154 Euro + 185 Euro)           |             | <u>339</u>  |              |
| <b>Mindesteigenbeitrag</b>                 |             |             | <b>1.261</b> |

Das bedeutet, um in den Genuss der vollen Zulagen vom Staat zu kommen, müssten jährlich mindestens 1.261 Euro in die bAV fließen. Der Sockelbetrag beläuft sich auf 60 Euro pro Jahr. Die Beiträge können sich aus Arbeitgeber-Beitrag, Arbeitgeber-Zuschuss und Entgeltumwandlung zusammensetzen.

Durch die Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit der Beiträge zur bAV spart der Arbeitnehmer Eigenbeiträge zur Lohnsteuer und Sozialversicherung und der Arbeitgeber Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung. Des Weiteren sichert sich der

Arbeitnehmer einen Zulage-Anspruch bestehend aus Grund- und Kinderzulage. Die Steuerersparnis durch den Sonderausgabenabzug kommt ggf. noch hinzu.

Der neue Tarifvertrag zur betrieblichen Altersvorsorge leistet einen Beitrag zur Verbesserung der Altersbezüge von Mitarbeitern in Apotheken. Der Arbeitgeber unterstützt seine Mitarbeiter durch seine Beteiligung an der bAV und die staatliche Förderung, besteht aus Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit und Zulagen, tut ihr Übriges.