



Portabilität



Häufig gestellte Fragen und Antworten zum Arbeitgeberwechsel und die Auswirkungen für den Apothekeninhaber und seine Mitarbeiter

Die ApothekenRente wurde geschaffen, um den „Tarifvertrag zur betrieblichen Altersvorsorge für Mitarbeiter und Auszubildende zur pharmazeutisch-kaufmännischen Angestellten in Apotheken“ zu erfüllen.

Bei der Umsetzung des Tarifvertrages standen neben einer optimalen zusätzlichen Vorsorge dabei Verwaltungsvereinfachungen und Haftungsreduzierungen für den Arbeitgeber im Mittelpunkt.

1. Sollte der Apothekeninhaber (Arbeitgeber) die ApothekenRente als ausschließliche Form der betrieblichen Altersversorgung (bAV) für die Verwendung der Arbeitgeberbeiträge nutzen?

Ja, es ist für den Arbeitgeber vorteilhaft, die durch die Tarifparteien verhandelten und nachstehend aufgeführten Vorteile aus einer Hand zu nutzen:

- Sehr gute Konditionen für Mitarbeiter, hohe garantierte Renten
- Keine Benachteiligung von kleinen Beiträgen (Mindestbeitrag von nur 10,- EUR monatlich)
- Gruppenvertragskonditionen auch für kleinere Apotheken
- Einfache Mitnahme des Vertrags bei Arbeitgeberwechsel (Portabilität)
- Rechtssicherheit für Arbeitgeber und Arbeitnehmer durch eine tarifvertragskonforme Lösung
- Empfehlung der ApothekenRente sowohl vom Arbeitgeberverband Deutscher Apotheken (ADA) als auch von der Apothekengewerkschaft ADEXA
- Vermeidung unerwünschter oder risikoreicher Produkte und somit Reduzierung des Haftungsrisikos
- Vereinfachung der Verwaltungsprozesse durch Nutzung des Branchenstandards ApothekenRente
- Hohe Beratungskompetenz der Versicherer des Konsortiums (R+V und Condor) bei der betrieblichen Altersvorsorge
- Sehr gute Ratings der Versicherer des Konsortiums



2. Kann der Apothekeninhaber (Arbeitgeber) die ApothekenRente auch als ausschließliche Form bei einer Entgeltumwandlung vorgeben?

- Der Arbeitgeber hat nach dem Betriebsrentengesetz das Recht, den Anbieter zu wählen. Hier steht natürlich das von den Tarifvertragsparteien erarbeitete Angebot im Vordergrund.
- Für Mitarbeiter ohne eine Direktversicherung (Pensionskasse, Pensionsfonds) gilt:
Jeder Apothekenmitarbeiter hat gemäß § 1a Abs. 1 BetrAVG das Recht auf eine Entgeltumwandlung im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung. Somit kann der Mitarbeiter das hervorragende Angebot der ApothekenRente in Anspruch nehmen.
- Für neue Mitarbeiter, die bereits über einen früheren Arbeitgeber eine Direktversicherung (Pensionskasse, Pensionsfonds) haben, gilt: Der neue Mitarbeiter kann das Branchenangebot der ApothekenRente in Anspruch nehmen.

3. Kann ein neuer Mitarbeiter bei der Einstellung auf die Fortführung des Altvertrages bestehen?

- Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, alte Verträge weiter zu führen bzw. zu übernehmen. Er kann den Mitarbeitern die ApothekenRente anbieten.

Im Rahmen der Portabilität kann der Mitarbeiter den Wert seines Altvertrages innerhalb der ersten 15 Monate nach Ausscheiden beim bisherigen Arbeitgeber in den neuen ApothekenRenten-Vertrag einbringen.

4. Kann der Arbeitnehmer seine Zusage ohne Nachteile übertragen?

- Mit der Übertragung des Kapitals erlischt die Zusage des alten Arbeitgebers. Der neue Arbeitgeber errechnet aus dem „Mitgebrachten“ nach seinen Versorgungsregeln eine wertgleiche Zusage. Für die Sicherstellung der Wertgleichheit ist ausschließlich das Verhältnis zwischen dem eingebrachten Versorgungskapital und dem Wert der Zusage im neuen Betrieb relevant.

Es liegt also bei der Übertragung keine Weiterführung der alten Zusage vor. Der künftige Arbeitgeber erteilt völlig unabhängig von der alten Zusage unter Anrechnung des mitgebrachten Kapitals eine neue Zusage. Deshalb ist es auch unproblematisch, wenn die Versorgung im neuen Unternehmen völlig anders ausgestaltet ist als im vorherigen. Es gelten die neuen Rechnungsgrundlagen