

Zusatzversorgung: Umstrukturierungen können Ausgleichszahlungen auslösen

Sowohl im öffentlichen Dienst als auch im kirchlichen Bereich sind Umstrukturierungen und Privatisierungen an der Tagesordnung. Was bei den Planungen oft nicht bedacht wird: Öffentliche und kirchliche Arbeitgeber sind regelmäßig Mitglied bzw. Beteiligte in einer Zusatzversorgungskasse (ZVK) wie etwa der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL). Wird Personal abgebaut, werden für die auf der ZVK lastenden Ansprüche aus der Zusatzversorgung in der Regel hohe Ausgleichszahlungen fällig. Diese können je nach Mitarbeiterzahl bis weit in die Millionen gehen und sollten daher bei der Entscheidung über die Transaktion frühzeitig berücksichtigt werden. Die Grundlage für die Ausgleichsverpflichtung und deren Berechnung ist die Satzung der jeweiligen ZVK.

Prüfung der Satzung der Zusatzversorgungskasse

Wann und wie ein Ausgleichsbetrag zu leisten ist, legt ebenfalls die Satzung der ZVK fest. Trotz einiger Übereinstimmungen sind die Satzungen der über 20 kommunalen und kirchlichen Zusatzversorgungskassen in Deutschland nicht einheitlich ausgestaltet. Zudem bestehen von Kasse zu Kasse unterschiedliche Auslegungsvarianten hinsichtlich der maßgeblichen Regelungen. Daher ist immer eine Beratung im Einzelfall erforderlich. Im Rahmen einer Umstrukturierung oder Transaktion sollten öffentliche und kirchliche Arbeitgeber frühzeitig anhand der jeweiligen Kassensatzung prüfen, welche Auswirkungen sich auf das konkrete Vertragsverhältnis zur jeweiligen Kasse ergeben und ob dadurch etwa eine Pflicht zur Ausgleichszahlung entsteht.

In diesen Fällen besteht in der Regel eine Pflicht zur Ausgleichszahlung

Ausgleichszahlungen können dann fällig werden, wenn Personal in gewissem Umfang ersatzlos abgebaut oder – in der Regel im Wege des Betriebsübergangs nach § 613 a BGB – auf einen Erwerber übertragen wird, der kein Vertragsverhältnis mit der bisherigen Kasse unterhält. Ist der Erwerber Mitglied einer anderen Zusatzversorgungskasse und besteht zwischen beiden Kassen kein Überleitungsabkommen, können die Anwartschaften der Mitarbeitenden auch nicht übertragen werden. In der Regel besteht dann eine Pflicht zur Ausgleichszahlung.

Bei einer Transaktion kann insbesondere die Frage relevant sein, ob der Erwerber die satzungsmäßigen Voraussetzungen für die Fortführung des Vertragsverhältnisses mit der Kasse erfüllt und/oder eine Sicherheitsleistung bzw. Gewährträgererklärung zur Absicherung des Vertragsverhältnisses notwendig ist. Kann der Erwerber etwa eine Mitgliedschaft bei einer kirchlichen ZVK aufgrund einer fehlenden kirchlichen Prägung nicht fortführen, ist eine Pflicht zur Ausgleichszahlung wahrscheinlich.

Das Thema Zusatzversorgung sollte in einer frühen Planungsphase der Umstrukturierung geprüft werden

Im ersten Schritt sollten öffentliche und kirchliche Arbeitgeber die Auswirkungen der geplanten Umstrukturierung oder Transaktion auf die Arbeitnehmer:innen prüfen. Beinhaltet die beabsichtigte Maßnahme insbesondere einen Betriebsübergang, einen Gesellschafterwechsel oder den Ausspruch von Kündigungen, kann sich dies auf die

Zusatzversorgung auswirken. Sofern das der Fall ist, sollte im nächsten Schritt insbesondere die Satzung der ZVK geprüft werden. Möglicherweise bietet diese einen Spielraum für Lösungen, die nicht zur Ausgleichzahlung führen. Ggf. lohnt es sich, an dieser Stelle nochmals eine strukturelle Beratung einzuholen und die Umstrukturierung anders zu gestalten.

Frühzeitige Abstimmung mit Kasse(n)

Nachdem der Arbeitgeber die Rechts- und Sachlage geprüft hat, sollte er frühzeitig und mit fachkundiger Beratung in eine koordinierte Abstimmung mit der bzw. den betroffenen Kassen gehen. Geklärt werden sollte die Frage, ob überhaupt ein Ausgleich notwendig ist und wenn ja, wie hoch dieser wäre. Ggf. kann mit der Kasse auch eine spezielle Vereinbarung zur Regelung des konkreten Falls verhandelt werden, zum Beispiel eine Teilbeteiligungsvereinbarung oder eine besondere Vereinbarung zur Vermeidung des Ausgleichsbetrags.

Entsprechend sollte ausreichend Zeit für die Abstimmungsprozesse eingeplant werden. Denn die daraus resultierenden Ergebnisse finden im Hinblick auf etwaige Ausgleichsbeträge oder Sicherheitsleistungen unmittelbare finanzielle Auswirkungen auf die geplante Umstrukturierung oder Transaktion.

Fazit

Bei allen Umstrukturierungen und Betriebsübergängen sollte ein spezielles Augenmerk auf die betriebliche Altersversorgung gelegt werden, ganz besonders jedoch im öffentlichen Dienst oder im kirchlichen Bereich. Denn hier kann es für den Arbeitgeber besonders teuer werden. Wenn Arbeitnehmer:innen des öffentlichen Dienstes oder im kirchlichen Bereich von einer Umstrukturierung oder Transaktion betroffen sind, sollten Arbeitgeber daher bei ihren Planungen von Anfang an die Zusatzversorgung und etwaige Ausgleichsansprüche bedenken. Denn hierfür könnten leicht Kosten in Millionenhöhe anfallen. Grundlage für die Ausgleichszahlungspflicht ist die Satzung der jeweiligen ZVK. Ggf. kann mit der Kasse eine individuelle Regelung zur Vermeidung von Ausgleichszahlungen getroffen werden.

Ansprechpartner:

Dr. Sebastian Ulbrich, LL.M.
Tel: 069 - 951195 185
sulbrich@kpmg-law.com