Downloaded from PwC Blogs on 27.10.2025 14:51

Öffentlicher Sektor - Zukunft gestalten Blog

By PwC Deutschland | 25.01.2024

Die Zusatzversorgung als wirtschaftlicher Dealbreaker?

Wechselt Personal kommunaler Unternehmen den Arbeitgeber, werden häufig Ausgleichszahlungen fällig.

https://blogs.pwc.de/en/oeffentlicher-sektor-zukunft-gestalten/article/241574/

Downloaded from PwC Blogs on 27.10.2025 14:51

Versorgungs- und andere kommunale Unternehmen stehen unter erhöhtem Druck zu kooperieren oder zu fusionieren. Jede Fusion oder Kooperation birgt allerdings finanzielle Risiken, wenn dabei das Personal eines kommunalen Unternehmens den Arbeitgeber wechseln muss. Die Folge sind häufig hohe Ausgleichszahlungen an die involviertenZusatzversorgungskassen (ZVK/VBL).

Bei neuen Gesellschaften ist eine Art Bürgschaft fällig

Gründen beteiligte Kommunen eine neue Gesellschaft, fordern viele Zusatzversorgungskassen Sicherheiten für eine Mitgliedschaft – häufig in Form von Verpflichtungserklärungen, die einer Bürgschaft ähneln. Für finanziell schwächere Kommunen kann das zu Problemen führen. Sind mehrere Kommunen Gesellschafter, erhöht dies die Komplexität.

Nutzen die Kommunen bestehende Gesellschaften, die bereits Mitglied in einer ZVK sind, ist das in der Regel unproblematisch – solange die kooperierenden Unternehmen derselben ZVK angehören. Sind unterschiedliche ZVKs an dem Vorhaben beteiligt, insbesondere die Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL), wird es herausfordernd: Weil zwischen ihr und den kommunalen Zusatzversorgungskassen kein Überleitungsabkommen besteht, kann das Personal nicht einfach die ZVK wechseln.

Bei einer Kooperation müssten die Arbeitgeber deshalb Ausgleichszahlungen an die involvierten Kassen leisten – je nach Versichertenbestand und der Zahl der Rentner:innen können dies zweistellige Millionenbeträge sein. Die Frage der Zusatzversorgung kann damit zu einem wirtschaftlichen „Dealbreaker“ für Kooperationsvorhaben werden.

Klare Kommunikation notwendig

Die beteiligten Unternehmen sollten deshalb in jedem Fall genug Zeit einplanen, um mit den beteiligten Zusatzversorgungskassen Lösungen zu erarbeiten – denn diese finden sich meist nicht in den Satzungen der Kassen, sondern deren Aufsichtsgremien müssen diese Sondervereinbarungen explizit genehmigen. Die Kassen prüfen solche einvernehmlichen Sonderregelungen sehr genau im Hinblick darauf, ob sie die Interessen ihres Mitgliederbestands in ausreichender Weise berücksichtigen.

Häufig ist es auch komplex, die Mitarbeiter:innen einzelnen Kassen zuzuordnen – gerade angesichts der flexibler gewordenen Arbeitswelt. In jedem Fall ist es notwendig, klar und vorausschauend zu kommunizieren – sowohl gegenüber den beteiligten Versorgungskassen als auch gegenüber den Mitarbeiter:innen.

Ansprechpartner:
Arne Ferbeck

Zu weiteren PwC Blogs

Keywords

Downloaded from PwC Blogs on 27.10.2025 14:51

Altersvorsorge / Altersversorgung, Arbeitsrecht, Bürgschaft

Contact

Prof. Dr. Rainer Bernnat

Frankfurt am Main

rainer.bernnat@pwc.com