

## BETRIEBSÜBERGANG, FUSION UND TRÄGERWECHSEL – WAS GESCHIEHT MIT DER BETRIEBLICHEN ALTERSVERSORGUNG?

Im öffentlichen und kirchlichen Dienst häufen sich Fälle von Fusionen, Übernahmen oder Ausgliederungen von Einrichtungen oder Einrichtungsteilen. Diese Umstrukturierungen führen nicht selten zu einem Trägerwechsel mit teilweise negativen Auswirkungen auf die betriebliche Altersversorgung der beschäftigten Mitarbeiter. Bei jedem Betriebsübergang stellt sich aus der Sicht der Dienstnehmer/-innen die entscheidende Frage: Wer übernimmt die Versorgungsverpflichtungen des bisherigen Dienstgebers? Vor dem Hintergrund des sinkenden Rentenniveaus der Gesetzlichen Rentenversicherung ist die zusätzliche Betriebsrente für alle Arbeitnehmer von hoher Notwendigkeit, um den Lebensstandard im Alter aufrechterhalten zu können.

### Das Problem

Ist der Arbeitnehmer bei bestimmten Zusatzversorgungskassen pflichtversichert, kann i.d.R. eine Versicherung nicht mehr an eine andere Zusatzversorgungskasse übergeleitet werden. Für den Mitarbeiter bedeutet dies im Ergebnis: Die bestehende Versicherung bei der bisher zuständigen Kasse wird beendet. Ist der neue Träger der Einrichtung ebenfalls in einer Zusatzversorgungskasse beteiligt, meldet der „neue“ Arbeitgeber die übernommenen Arbeitnehmer in seiner zuständigen Kasse an. Da eine Überleitung, wie oben erläutert, i.d.R. nicht möglich ist, können als Folge für den Mitarbeiter z.B. neue Wartezeiten entstehen. Im schlimmsten Fall verliert der Mitarbeiter seine Versorgungsansprüche.

Ist der „neue“ Träger beispielsweise privatrechtlich tätig (z.B. wenn ein Elternverein einen Kindergarten übernimmt), ist eine Beteiligung an Zusatzversorgungskassen von der Zustimmung des entsprechenden Rechtsträgers abhängig.

### Die Lösung

Die SELBSTHILFE Pensionskasse der Caritas bietet für einen „neuen“ Arbeitgeber mit der Versorgungsordnung B der Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) der Caritas eine Möglichkeit für eine Pflichtversicherung, wenn die Beschäftigten nicht in einer Zusatzversorgungskasse versichert werden können. Eine Pflichtversicherung ist immer dann gegeben, wenn die beschäftigende Einrichtung z.B.

- in der Trägerschaft eines Caritasverbandes geführt wird,
- die Arbeitsvertragsrichtlinien des Deutschen Caritasverbandes anwendet,
- korporatives Mitglied eines Caritasverbandes ist oder
- ein geeigneter Nachweis in sonstiger Weise erbracht wird.

Falls der neue Träger die Voraussetzungen für diese Pflichtversicherung nach den AVR nicht erfüllt, kann er seine Mitarbeiter in der SELBSTHILFE Pensionskasse der Caritas in einer arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Altersversorgung absichern. Versichert werden können alle Personen, die in der katholischen Kirche einschließlich der angeschlossenen Verbände, Einrichtungen, Anstalten und Gemeinschaften tätig sind oder tätig waren. Zugangsberechtigt zur SELBSTHILFE Pensionskasse der Caritas sind auch die Familienangehörigen dieser

Personengruppe.

Wenn eine betriebliche Altersversorgung durch den neuen Träger aus wirtschaftlichen Gründen nicht finanziert werden kann, besteht dennoch für jeden einzelnen der Arbeitnehmer ein Rechtsanspruch auf eine arbeitnehmerfinanzierte betriebliche Altersversorgung. Nach § 3 Nr. 63 Einkommenssteuergesetz können im Jahr 2008 Beiträge von insgesamt bis zu 4.344 EUR steuerfrei in eine Pensionskasse eingezahlt werden. Die Beiträge sind in Höhe von 2.544 EUR auch von den Sozialabgaben befreit. Durch eine Vereinbarung mit seinem Arbeitgeber legt der Arbeitnehmer fest, dass ein bestimmter Teil des Bruttogehaltes in einen Altersvorsorgevertrag eingezahlt wird. In der Steuerklasse V liegt die staatliche Förderung bei ca. 60 Prozent des umgewandelten Beitrages; in den Steuerklassen I und IV bei ca. 50 Prozent.

### Ihre Vorteile

Anders als in dem so genannten Punktemodell der Zusatzversorgungskassen erwerben die Mitarbeiter in der SELBSTHILFE Pensionskasse der Caritas einen garantierten Rentenanspruch in Euro. Zudem steht die Kasse unter staatlicher Fachaufsicht der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin). Sie bietet lebenslange Altersrenten, volle Erwerbsminderungsrenten schon im Falle einer teilweisen Erwerbsminderung, Hinterbliebenenrenten und Sterbegelder. Die Wartezeiten für die Leistungen „Erwerbsminderungsrente“ und „Hinterbliebenenrenten“ betragen 3 Jahre (öffentlich-rechtliche Zusatzversorgung: 5 Jahre). Bei Arbeitsunfällen besteht bereits ab Zahlung des ersten Beitrages voller Versicherungsschutz. Die Abwicklung erfolgt kostengünstig über den Arbeitgeber. Das Tariffsystem stellt sicher, dass einmal erworbene Rentenanwartschaften unverändert fortgesetzt werden können.

**Wichtiges Plus:** Abschlusskosten wie bei Angeboten gewerblicher Versicherer fallen nicht an. Bei einem Arbeitgeberwechsel kann der Vertrag wegen der vollständigen Kapitaldeckung zu einem neuen Arbeitgeber mitgenommen oder alternativ durch eigene Beiträge fortgesetzt werden.

**Fazit:** Ein Betriebsübergang und ein Trägerwechsel müssen nicht das Ende der betrieblichen Altersversorgung für die betroffenen Mitarbeiter darstellen. Die SELBSTHILFE Pensionskasse der Caritas VVaG unterstützt Arbeitnehmer, Mitarbeitervertretungen und Arbeitgeber bei der Suche nach sachgerechten Lösungen für die betriebliche Altersversorgung im Einzelfall.

### Ass. jur. Cornelia Degner

Referentin der Abteilung Öffentlichkeitsarbeit,  
Information und Beratung  
SELBSTHILFE Pensionskasse der Caritas VVaG  
Dürener Str. 341, 50935 Köln  
E-Mail: info@sh-rente.de, Tel. 02 21 / 4 60 15 - 0

**Anm. der Redaktion: Sie haben bei Trägerwechsel Anspruch auf Beibehaltung Ihres KAVO-Vertrages; s. iddk 1/2008, Seite 11**