

Unsicherheit nach dem Brexit

SZENARIEN. Unternehmen mit Mitarbeitern in Großbritannien müssen sich dringend mit den möglichen Auswirkungen des Brexits auf ihre bAV auseinandersetzen.

Von **Michael Hopstädter**

Nach dem Referendum im Juni 2016 und dem formellen Antrag auf Ausscheiden aus der EU am 29. März 2017 haben die Verhandlungen zum sogenannten Brexit zwischen Großbritannien und der EU begonnen. Neben den großen politischen Themen stellen sich auch ganz praktische Fragen für deutsche Unternehmen und Arbeitnehmer, die im Vereinigten Königreich tätig sind.

Arbeitsrecht: Der Vorteil des einheitlichen Rechtsrahmens verschwindet

Wie alle Mitgliedsstaaten der EU haben auch die Briten zahlreiche EU-Richtlinien in nationales Recht umsetzen müssen, sofern das bislang bestehende die EU-Anforderungen nicht bereits erfüllt oder die Bürger gar besserstellt. Auch nach dem Brexit bleiben alle umgesetzten EU-Richtlinien bis auf Weiteres nationales britisches Recht. Die britische Regierung wird sich entscheiden müssen, ob die umgesetzte Rechtsetzung der EU aufgehoben und durch die vorher bereits bestandenen oder gänzlich neue Regelungen ersetzt werden sollen. Für die bAV betrifft das beispielsweise die EU-Mobilitätsrichtlinie, aber auch zahlreiche Regelungen im allgemeinen Arbeitsrecht wie Arbeitszeitregelungen, Arbeitsschutzbestimmungen, Altersdiskriminierung, Verbot der Ungleichbehandlung und dergleichen. Unternehmen mit Aktivitäten in Großbritannien steht daher voraussichtlich eine lange Zeit der Unsicherheit bevor, welche Rechtslage

künftig gelten wird. Auch die Komplexität für zahlreiche HR-Themen wird steigen, denn ein Vorteil der EU war auch der weitgehend einheitliche oder zumindest vergleichbare Rechtsrahmen.

Finanzmarkt: Solvency II- und Basel II/III-Vorschriften wackeln

Britische Pensionspläne sind traditionell stärker an den Kapitalmarkt gebunden als in Deutschland. Die Unternehmen müssen zweckgebundene Kapitaltöpfe zur Finanzierung der Pensionsverpflichtungen ansammeln, Treuhänder („Trustees“) werden mit dem entsprechenden Asset-Management beauftragt. Der Treuhänder ermittelt nach versicherungsmathematischen Grundsätzen die Beiträge („Contributions“), die das Unternehmen jährlich in den Kapitaltopf einzahlen muss – auch für sogenannte Leistungszusagen („Defined Benefit“ oder „DB“).

Die Treuhänder unterliegen der Aufsicht durch TPR („The Pensions Regulator“). Diese Institution weist aktuell die Treuhänder an, die Gespräche mit den Unternehmen zu suchen, um mögliche negative Auswirkungen des Brexit auf die Geschäfte der Unternehmen zu identifizieren und gegebenenfalls bei der Ermittlung der künftigen „Contributions“ zu berücksichtigen. Schlussendlich läuft es auf tendenziell steigende „Contributions“ für die Unternehmen hinaus.

Ähnlich den Bestimmungen zum Arbeitsrecht sind auch im Finanzbereich zahlreiche EU-Verordnungen in britisches nationales Recht umgesetzt worden, zum Beispiel die Solvency II-Vorschriften für

Versicherer und die Basel II- und III-Vorschriften für Banken. Es ist zu befürchten, dass auch diese Vorschriften langfristig durch nationale britische Regeln abgelöst werden. Das muss für die Unternehmen nicht unbedingt schlechter sein. Es wäre aber blauäugig, davon auszugehen, dass die britischen Regelungen in jedem Fall besser sind als die Regelungen der EU.

Für deutsche Unternehmen besteht darüber hinaus ein tendenziell steigendes Währungsrisiko. Seit dem Brexit-Votum hat das britische Pfund gegenüber dem Euro fast 15 Prozent an Wert verloren.

Arbeitsmarkt: Freizügigkeit fremder Arbeitnehmer soll verschwinden

Ein zentraler Punkt in der Diskussion um den Brexit war der Wunsch der EU-Gegner, die Arbeitnehmerfreizügigkeit einzuschränken. Aktuell werden in Großbritannien verschiedene Maßnahmen diskutiert: Gering qualifizierte Arbeitnehmer sollen nur noch ein begrenztes Aufenthaltsrecht von maximal zwei Jahren erhalten, hoch qualifizierte Arbeitnehmer maximal fünf Jahre. In Großbritannien lebende EU-Bürger sollen nicht mehr vor dem Europäischen Gerichtshof klagen dürfen, wenn sie sich eingeschränkt sehen. Für Unternehmen könnte es damit künftig deutlich schwerer werden, EU-Bürger längerfristig in Großbritannien einzusetzen.

Steuer- und Sozialversicherungsrecht: Abkommen werden neu verhandelt

Innerhalb der EU bestehen grundsätzlich Steuer- und Sozialversicherungsabkommen, die die entsprechende Behandlung



Großbritannien spaltet sich ab – das erschwert die Altersversorgung von Expats.

AUSBLICK

Europa sucht die einheitliche Versorgung

Nach Vorarbeit der europäischen Aufsichtsbehörde EIOPA hat die EU-Kommission am 29. Juni 2017 einen Vorschlag für das europaweite, private Altersvorsorgeprodukt PEPP („Pan European Personal Pension Product“) vorgelegt. Auch für die bAV gibt es Pläne.

Die Kommission verfolgt damit das Ziel, mit einer EU-weit einheitlichen, attraktiven Lösung mehr EU-Bürger zum Aufbau einer privaten Altersversorgung zu animieren. Das soll durch kostengünstige, transparente Lösungen erreicht werden. Vertriebskosten sollen aufgrund eines Online-Vertriebs nahezu entfallen. Eine Vielzahl von Anbietern wie Banken, Versicherungen, Investmentgesellschaften, (staatliche) Pensionseinrichtungen und Versorgungskassen sollen einen entsprechenden Wettbewerb untereinander sicherstellen.

PEPP kann in jeden Mitgliedsstaat mitgenommen und dort weitergeführt werden. Zudem ist geplant, dass alle fünf Jahre ein kostenloser Wechsel des Anbieters, der Anlageoption und sogar der Auszahlungsmodalität (Rente, Einmalzahlung, eine Kombination davon oder regelmäßige Entnahmen) möglich ist.

Europäischer Rahmen mit DC-Framework

Aufbauend auf den Erfahrungen mit PEPP für die private Altersversorgung hat EIOPA bereits das nächste Altersvorsorgeprojekt im Blick: Auch für die bAV wünscht sich die Behörde eine EU-weite Lösung für beitragsorientierte betriebliche Versorgungslösungen für europäische Arbeitgeber. Dies soll im Rahmen eines DC Framework („Pan-European Occupational Defined Contribution Framework“) umgesetzt werden.

Multinational agierende Unternehmen streben zunehmend eine „Policy“ für Sozialleistungen, so auch für betriebliche Versorgungsleistungen, an. Im aktuellen Rechtsrahmen der jeweiligen EU-Staaten ist das nur sehr eingeschränkt möglich. Auch die Übertragung einer betrieblichen Versorgungszusage von einem Mitgliedsstaat in einen anderen ist nahezu unmöglich, in jedem Fall aber mit gravierenden Hindernissen versehen. Als Beispiel seien hier wieder die Unterschiede im Steuerrecht der einzelnen Mitgliedsländer genannt.

Hier setzt der DC-Framework an: Ein Versorgungswerk, das in allen Mitgliedsstaaten eingesetzt werden kann und bei dem ein Wechsel eines Arbeitnehmers von einem Mitgliedsstaat in einen anderen in der Verwaltung des Versorgungswerkes nicht komplizierter ist als aktuell der Wechsel eines Arbeitnehmers von einer Abteilung in eine andere. Das vereinfacht die Verwaltung, reduziert Verwaltungskosten und erhöht die Transparenz für die Arbeitnehmer.

von EU-Bürgern aus anderen Staaten regeln. Für die bAV ist beispielsweise die steuerliche Behandlung relevant. Derzeit regeln sogenannte Doppelbesteuerungsabkommen, wie die Versorgungsansprüche aus dem Königreich in Deutschland steuerlich zu behandeln sind und umgekehrt. Damit ist sichergestellt, dass die Versorgungsleistungen nur einmal besteuert werden – in der Regel in dem Staat, in dem der Pensionär seinen Lebensabend verbringt.

Alle Steuer- und Sozialversicherungsabkommen werden nach dem Brexit entweder sofort ungültig oder müssen mit einer Übergangszeit neu verhandelt werden. Schon heute ist es nicht einfach, Ansprüche aus britischen Pensionsplänen beziehungsweise das darin enthaltene Kapital nach Deutschland zu transferieren. Das könnte nach dem Brexit noch schwieriger werden oder sogar mit erheblichen steuerlichen Nachteilen versehen sein – von den Auswirkungen durch Währungsschwankungen ganz abgesehen.

Fazit: Ab sofort ist höchste Aufmerksamkeit geboten

Der Ausgang der Austrittsverhandlungen ist zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht absehbar. Doch ist heute schon klar, dass sich gravierende Änderungen in allen Fragen von Arbeitsplatz, sozialer Sicherheit und Kapitalmarkt ergeben werden. Unsicherheit herrscht auch in Bezug auf Neueinrichtung oder Umgestaltung von Versorgungslösungen – hier macht sich seit dem Referendum eine große Zurückhaltung bemerkbar. Unternehmen mit Beteiligungen, Tochtergesellschaften oder Niederlassungen und Arbeitnehmer in Großbritannien sollten die Verhandlungen zum EU-Austritt genau verfolgen, um sich frühzeitig auf die Veränderungen einstellen zu können. ■



MICHAEL HOPPSTÄDTER ist Geschäftsführer der Longial GmbH.