

Multinationale Abkommen und Arbeitgeber

Nach dem Brexit – was gilt?

Am 31. Januar trat Grossbritannien aus der EU aus. Bis Ende 2020 gilt während der Übergangszeit das europäische Recht – was danach gelten soll, wird derzeit ausgehandelt. Trotz vieler offener Fragen sind einige Entwicklungen absehbar.

IN KÜRZE

Am 31. Januar 2020 trat Grossbritannien aus der EU aus. Noch immer werden entscheidende Abkommen ausgehandelt. Die Mindeststandards werden wohl den Brexit überleben – für multinationale Arbeitgeber eröffnen sich auch Chancen.

Im Juni 2016 stimmte die britische Bevölkerung ab, die europäische Union zu verlassen. Vier Jahre später sind die Folgen dieser «Brexit»-Entscheidung immer noch unklar, mit offenen Fragen für Arbeitgeber und Versicherte bezüglich der beruflichen Vorsorge.

Europäische Mindeststandards bleiben wohl gültig

Aktuell existiert die sogenannte IORP II-Richtlinie für betriebliche Vorsorgeeinrichtungen, die für alle EU-Mitgliedstaaten Mindeststandards in Bezug auf Investitionen, Finanzierung, Governance und Versichertenkommunikation festlegt. Die Aufsichtsbehörde des UK wird die darin enthaltenen Prinzipien der IORP II voraussichtlich auch im Fall des Hard Brexit umsetzen. Im Gegenzug wird von der EU eine Gleichwertigkeit der Vorsorgesysteme erwartet, wozu eine gewisse regulatorische Konsistenz erforderlich ist. Durch die Adoption der IORP II verschliesst man sich auch nicht dem allgemeinen Trend zur globalen Harmonisierung der Aufsichtsregulierung von Finanzinstituten (zu denen auch Vorsorgeeinrichtungen gehören).

Zudem hat die IORP II ebenfalls zum Ziel, dass Hindernisse von grenzüberschreitenden Tätigkeiten von Vorsorgeeinrichtungen abgebaut werden. Ein Beispiel dafür sind Vorsorgeeinrichtungen, die in einem anderen Mitgliedstaat liegen, um die Verwaltung der Leistungen zu zentralisieren. Obwohl die rechtlichen Grundlagen für grenzübergreifende Aktivitäten durch den Brexit im Prinzip wegfallen werden, könnten solche Vorsorgeeinrichtungen grundsätzlich immer noch wie bisher operieren.

Viele offene Fragen im Grenzbereich

Die offenen rechtlichen und politischen Fragen finden sich im Grenzbereich, wo die Balance zwischen «Marktzugang» und «Konsistenz der Regulierung» austariert wird. Besonders heikel sind Fragen zur Gerichtsbarkeit: Welche richterliche Instanz entscheidet ultimativ über vorsorgerechtliche Streitfälle? Ist es der Gerichtshof der EU oder des UK? In der Übergangszeit ist es noch die EU. Die Auswirkungen der Covid-19-Krise auf die Brexit-Verhandlungen sind zurzeit ebenfalls unbekannt.

Was bedeutet der Brexit für die Vorsorgeeinrichtungen und multinationalen Arbeitgeber?

Ein bedeutender Trend seit der Brexit-Entscheidung ist eine Abschwächung des britischen Pfunds gegenüber anderen Währungen, inklusive dem Schweizer Franken (siehe Grafik, Seite XY).

Daraus ergeben sich sowohl Herausforderungen als auch Chancen für Pensionskassen und multinationale Arbeitgeber:

- Schweizer Vorsorgeeinrichtungen könnten darunter leiden, da britische Anlagen in Schweizer Franken an Wert verlieren. Höhere Volatilität auf der Vermögens- und Verpflichtungsseite für britische Vorsorgeeinrichtungen ist zu erwarten.
- Multinationale Unternehmen mit britischen Tochtergesellschaften könnten dagegen davon profitieren, dass die Rentenverpflichtungen (insbesondere sogenannte Buy-out-Kosten) vergleichsweise geringer ausfallen.
- Multinationale Unternehmen können günstigere Garantien oder Finanzierungen für ihre UK-Pensionskassen



Matthew Glass
Associate Director FIA CERA,
Willis Towers Watson

anbieten. Als Gegenleistung kann der Arbeitgeber mehr Kontrolle über Entscheidungen bezüglich Investitionen, Finanzierung oder Leistungsniveaus verlangen.

Krisen treffen Arbeitgeber sehr unterschiedlich – Covenant bleibt ein Thema

Im Vereinigten Königreich ist die Bereitschaft eines Arbeitgebers, seinen Pensionskassenverpflichtungen nachzukommen, auch nach dem Brexit ein zentrales Thema für die meisten Vorsorgeeinrichtungen. Dieser «Covenant»¹ bedeutet in diesem Zusammenhang die Fähigkeit und Bereitschaft des Arbeitgebers, die nötigen Beiträge in die Vorsorgeeinrichtung einzuzahlen. Dieser Covenant wird auf seine finanzielle Auswirkung hin analysiert und vielfach schriftlich dokumentiert. Er wird auch bei der Ermittlung der Risikostruktur und Sanierungsfähigkeit der Pensionskasse im Sinne einer holistischen Bewertung der Verpflichtungen als wichtiger Einflussfaktor herangezogen. Insbesondere wird dadurch der technische Zinssatz und damit der Deckungsgrad der Vorsorgeeinrichtung unmittelbar durch Modifikation von Bewertungsannahmen bei der Berechnung der Vorsorgeverpflichtungen beeinflusst.

In Zusammenhang mit dem Brexit (und auch Covid-19) sind Engagement-Themen noch wichtiger geworden, da gewisse Arbeitgeber sehr stark betroffen sind (insbesondere Firmen mit vielen Supply Lines oder Kunden in der EU). Dementsprechend werden Kosteneinsparungen und Risikomanagement an Bedeutung gewinnen.

... und für den Versicherten?

Die Vorsorgeleistungen vieler Arbeitnehmer sowohl in Grossbritannien als auch in der Schweiz werden vom Brexit weitgehend unberührt bleiben. Dennoch stellen sich Fragen im Zusammenhang mit den Leistungen für international mobile Arbeitnehmer. So ist beispielsweise bei der Ausreise ins Ausland die Möglichkeit der Barauszahlung von Freizügigkeitsleistungen gemäss EU-Recht auf das überobligatorische Altersguthaben beschränkt, wenn die Person

Währungsschwankungen GBP vs. CHF seit 2015



Lesebeispiel: Im November 2015 war 1 britisches Pfund etwas mehr als 1.5 Franken wert, im Mai 2020 waren es noch gut 1.2 Franken (Quelle: Europäische Zentralbank).

Enger Fahrplan mit mehreren Varianten

Transition: Am 31. Januar 2020 handelte Premierminister Boris Johnson ein Rückzugsabkommen aus und Grossbritannien wird per 1. Januar 2021 aus der EU austreten. Die Übergangszeit dauert vom 1. Februar bis am 31. Dezember 2020. Während diesen elf Monaten ist UK nicht mehr aktives EU-Mitglied, muss aber das europäische Recht einhalten – notabene ohne Mitspracherecht. Bis dahin gelten die EU-Gesetze und danach die Britischen. Wie dies aussehen wird, hängt sehr stark von der künftigen Beziehung zwischen der EU und des UK ab, insbesondere davon, ob

es bis Ende Jahr gelingt, ein Abkommen für neue Handelsregeln zu treffen.

No-Deal-Brexit: Wenn kein Handelsabkommen zwischen dem UK und der EU zustande kommt, müsste das Vereinigte Königreich die Regeln der Welthandelsorganisation (WTO) für den Handel mit der EU und anderen Ländern befolgen, bis ein Abkommen zur Umsetzung bereit ist.

Hard Brexit: Austritt ohne Beibehaltung der meisten Bande zu Europa. Das Königreich würde die Mitgliedschaft aufgeben und stattdessen eigene Zollregeln aktivieren.

in einem anderen Mitgliedstaat der EU weiter versicherungspflichtig ist. Wird die Einschränkung der Barauszahlung nach dem 31. Dezember 2020 aufgehoben? Solche Fragen sind noch nicht definitiv beantwortet. In den kommenden Monaten dürfte hierzu Klarheit geschaffen werden.

Erhöhte Anlagerisiken wegen den Marktverwerfungen

Ferner dürfen die durch den Brexit und Covid-19 verursachten Marktverwerfungen nicht unerwähnt bleiben. So sind Mitglieder von Vorsorgeeinrichtungen mit UK-Beitragsprimatsplänen («Defi-

ned Contribution») und Schweizer «1e-Pläne» erhöhten Anlagerisiken ausgesetzt. Diese Versicherten sollten beachten, dass die Altersvorsorge typischerweise einen langfristigen Zeithorizont hat und Fluktuation bei den Anlagen normal ist. Für Versicherte, die sich dem Ruhestand nähern, wird jedoch ein Übergang zu weniger volatilen Anlagestrategien empfohlen. Arbeitgeber mit Pensionskassen, die reine Beitragsprimatspläne aufweisen, sollten sicherstellen, dass die erhöhten Anlagerisiken den Mitgliedern auch angemessen kommuniziert werden. |

¹ Wörtlich Pakt, siehe Artikel von Peter Zanella «Von der Anlagestrategie bis zum technischen Zinssatz», SPV 05-2019.