

Pressemitteilung

Voraussetzungen für die Änderung von Entgeltumwandlungszusagen

Aon Hewitt: Kosten und Risiken drohen aus dem Ruder zu laufen

Wiesbaden (19. März 2015) Anhaltende Niedrigzinsen und steigende Lebenserwartung: Die Risiken der betrieblichen Altersversorgung erhöhen sich auf Arbeitgeberseite immer weiter. Garantierte Mindestverzinsungen von bis zu sechs Prozent sind in älteren beitragsorientierten und vom Unternehmen direkt zugesagten Plänen keine Seltenheit. Doch der HGB-Zins gibt eine Entwicklung von 3,15 Prozent für das Jahr 2016 vor – eventuell fällt dieser noch stärker. In Folge dessen werden Versorgungswerke durch die Arbeitgeber immer mehr reduziert oder gar eingestellt. Das Top-Thema der bAV heißt somit: De-Risking. Für Carsten Hölscher, Partner bei Aon Hewitt und Leiter des Standorts Wiesbaden, ist klar: „Die Verträge müssen für die Zukunft entsprechend angepasst werden. Dies gilt auch für Entgeltumwandlungen. Dass Zinsen im Laufe der Jahre von der Zusage abweichen können, ist ein bekanntes Risiko. Doch derzeit laufen die damit verbundenen Kosten aus dem Ruder.“ Bei der Anpassung gilt laut Hölscher jedoch zu unterscheiden, ob es sich um die Änderung von Versorgungsanwartschaften aufgrund bereits in der Vergangenheit durchgeführter Entgeltumwandlungen oder um die Revision der Bedingungen für zukünftige Umwandlungen handelt. „Bei der Anpassung von Entgeltumwandlungszusagen betreten wir zudem rechtliches Neuland“, so Hölscher. De-Risking auf Unternehmerseite ist immer divergent zu den Erwartungen der Arbeitnehmer und die Übertragung des gesamten Risikos auf den Mitarbeiter wird auch künftig nicht stattfinden. Es gilt, die richtige Balance zu finden. So rät Aon Hewitt für die Zukunft bei intern finanzierten Plänen von Regelungen ab, die eine laufende unbefristete Entgeltumwandlung vorsehen. „Die Zeiträume, für die sich das Unternehmen bindet, sind einfach viel zu lang. Idealerweise sollte sich das Unternehmen vorbehalten, die Bedingungen für die nächste Entgeltumwandlung jederzeit an die aktuellen Marktbedingungen anpassen zu können“, merkt Hölscher an. Nach einer Umwandlung sollte der Arbeitnehmer aber auf seine Zusage vertrauen können.

Arbeitnehmer haben einen gesetzlichen Anspruch, Anwartschaften durch Entgeltumwandlungen (EU) aufzubauen. Doch Zusagen, die für den Arbeitgeber ursprünglich kostenneutral sein sollten, haben sich nunmehr zu gemischtfinanzierten gewandelt. Ist der Arbeitgeber verpflichtet, diese Zusagen fortzuführen und ist ihm das zumutbar? Laut der gesetzlichen Definition aus dem Jahr 2001 sind zukünftige Entgelte in wertgleiche Versorgungsanwartschaften umzuwandeln. Die Versorgungszusage ist dabei weitgehend frei gestaltbar. Die Wertgleichheit ist zum Zeitpunkt des Abschlusses der EU-Vereinbarung anhand von objektiven und wirtschaftlichen Kriterien zu bestimmen. Doch dieses Prinzip der Wertgleichheit wird oftmals im Laufe des Zusagezeitraums durch sich ändernde Rahmenbedingungen gestört: Bei vielen EU-Zusagen ist der Pensionsaufwand bereits heute stark gestiegen. „Kann der Nachweis einer nachhaltigen Störung erbracht werden, sollten Anpassungen der Zusagen zulässig sein. Dies ist über eine Änderung der zugrundeliegenden Betriebsvereinbarung möglich“, erklärt Carsten Hölscher.

Ein Anpassungsbedarf entsteht, wenn der jährliche Pensionsaufwand eine bestimmte Schmerzgrenze überschritten hat. „Die Schwelle dürfte bei einem derzeit bereits häufig vorliegenden Anstieg von 30 bis 40 Prozent erreicht sein“, so Hölischer weiter.

Eingriffe in die Zusagen

Oft basieren EU-Zusagen auf Betriebsvereinbarungen. Regelungen der Zusagen können durch Abschluss einer neuen Betriebsvereinbarung (BV) unter Berücksichtigung der Drei-Stufen-Theorie abgelöst werden – wenn dies gerechtfertigt ist. Anwartschaften des Arbeitnehmers, die auf umgewandelten Entgelten für bereits abgeleistete Dienstzeiten beruhen, dürfen danach regelmäßig nicht mehr entzogen werden. Insoweit eine Entgeltumwandlungsvereinbarung zwar bereits in der Vergangenheit abgeschlossen wurde, aber die Umwandlung laufende oder einmalige Entgelte in der Zukunft betrifft, sollte eine Anpassung zulässig sein. Rechtfertigung hierfür ist, dass sich der ursprüngliche Wille einer wertgleichen Zusage ohne Zusatzkosten für den Arbeitgeber nicht mehr verwirklichen lässt. Die bisherige Rechtsprechung zur Änderung von Versorgungswerken bezieht sich vorwiegend auf arbeitgeberfinanzierte Versorgungswerke, so dass die bisherigen Kriterien nicht ohne weiteres passen. Welche Eingriffe auch vorgenommen werden: Alle Anpassungen beziehen sich lediglich auf zukünftige Entgeltumwandlungen und der Arbeitnehmer hat das Recht, sich neu zu entscheiden. Basiert die Entgeltumwandlung auf einer einzelvertraglichen Ausgestaltung, setzt eine Änderung der Zusage i.d.R. die Einigung mit dem Arbeitnehmer voraus. Dieses Verfahren wird in der Praxis wesentlich schwieriger umzusetzen sein, birgt aber weitere Gestaltungsspielräume (z.B. auch in Bezug auf Zeiträume der Vergangenheit) und geringere rechtliche Risiken. Sofern der Arbeitnehmer zustimmt, prüfen die Gerichte nur auf grobe Unbilligkeiten. Da eine Zustimmung nur dann zu erwarten ist, wenn sich die Änderung für den Arbeitnehmer auch wirtschaftlich sinnvoll darstellt, könnte beispielsweise an einen Abkauf von Zinsgarantien oder an andere Kompensationen gedacht werden. Trotz der durch das Zinsumfeld entstandenen Kosten sollte De-Risking gerade im Hinblick auf den wachsenden Wettbewerb um begehrte Fachkräfte mit Fingerspitzengefühl und Augenmaß vorgenommen werden. Im Einzelfall können hohe Zinsgarantien einer Entgeltumwandlungszusage einen – vielleicht auch nicht geplanten – Beitrag zur Steigerung der Attraktivität des Gesamtvergütungspakets leisten, der hinsichtlich einer Gesamtbetrachtung durchaus sinnvoll ist. Dies gilt insbesondere für Unternehmen, die ansonsten kein arbeitgeberfinanziertes Versorgungswerk anbieten.

Kontakt:

Aon Hewitt GmbH – Melanie Vogt
Tel.: +49 89 52305-4781
pressegermany@aonhewitt.com
www.aonhewitt.de

Presse- und Öffentlichkeitsarbeit:

Press'n'Relations GmbH – Désirée Müller
Magirusstr. 33 – D-89077 Ulm
Tel.: +49 731 96287-32 – Fax: +49 731 96287-97
dmt@press-n-relations.de
www.press-n-relations.com

Über Aon Hewitt

Aon Hewitt ist weltweit führend in Sachen HR-Lösungen. Das Unternehmen konzipiert, implementiert, kommuniziert und verwaltet Lösungen und Strategien in den Bereichen Human Resources, Investment Consulting, Pension Administration, Vergütung und Talent Management. Zudem berät Aon Hewitt in komplexen Fragestellungen der betrieblichen Altersversorgung. Weltweit ist Aon Hewitt mit mehr als 30.000 Mitarbeitern in 90 Ländern vertreten. In Deutschland arbeiten etwa 500

Mitarbeiter an den Standorten Frankfurt, Hamburg, Mülheim an der Ruhr, München, Stuttgart, Wiesbaden. Weitere Informationen zu Aon Hewitt finden Sie unter www.aonhewitt.de.

Über Aon

Der Aon Konzern ist der führende globale Dienstleister für Risikomanagement, HR-Lösungen und Outsourcing-Services sowie Versicherungs- und Rückversicherungsmakler. Weltweit ermöglichen es mehr als 65.000 Mitarbeiter durch ihr branchenführendes Wissen und ihr technisches Know-how, Kunden in über 120 Ländern mit innovativen und effizienten Lösungen für Risikomanagement und Arbeitsproduktivität einen deutlichen Mehrwert zu bieten. Dafür wurde Aon mehrfach als weltbestes Broker-Unternehmen, Versicherungs- und Rückversicherungsmakler, Captive Manager und Berater für Sozialleistungen ausgezeichnet. Weitere Informationen zu Aon gibt es unter www.aon.com, unter www.aon.com/unitedin2010 zudem alles über die globale Partnerschaft zwischen Aon und Manchester United inklusive Trikotsponsoring des Vereins durch Aon.